

Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, Kecerdasan Buatan Terhadap Manajemen Talenta (Studi Kasus di ORMAWA FEB UNISMA)

Mohammad Taufiqurrahman*)

Khalikussabir)**

Muh Sirojuddin Amin*)**

Email: taufikrohmann2022@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to explore and evaluate the influence of training, organizational culture, and artificial intelligence on talent management (case study at ORMAWA FEB UNISMA). This research uses a quantitative approach using a Likert scale as a measuring tool. The sample was selected using purposive sampling, consisting of 74 Gen Z respondents. Primary data was collected through a questionnaire distributed via Google Forms. Data analysis includes validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, hypothesis tests, and determination tests carried out using SPSS 25 software. The research results reveal that training, organizational culture, and artificial intelligence each have a partial influence on talent management.

Keywords: *Training, Organizational culture, artificial intelligence, and Talent Management*

Pendahuluan

Bidang kemahasiswaan merupakan bagian penting dalam sistem pendidikan perguruan tinggi yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan evaluasi kegiatan ekstrakurikuler. Wakil Dekan 3 (WD 3) bertanggung jawab atas berbagai aktivitas kemahasiswaan serta berperan sebagai penghubung antara mahasiswa dan pimpinan fakultas. Tujuan dari organisasi mahasiswa itu sendiri adalah untuk membentuk kepribadian dan karakter para mahasiswa sehingga dapat menjadi pewaris negara yang baik (karmilaturrahman, 2023). Organisasi mahasiswa (ORMAWA) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Islam Malang (UNISMA), seperti Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), dan Himpunan Mahasiswa Program Studi (Himaprodi), berfungsi sebagai wadah pengembangan potensi mahasiswa dalam berbagai aspek.

Dalam konteks pengelolaan Ormawa, manajemen talenta menjadi faktor krusial untuk memastikan bahwa potensi setiap anggota dapat dikembangkan secara optimal. Manajemen talenta adalah serangkaian proses yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan menjaga keberlanjutan anggota yang berkontribusi secara produktif dalam sebuah organisasi (Haudi et al., 2021). Agar organisasi dapat mengelola sumber daya manusianya dengan sukses dan efisien, dimensi manajemen talenta mencakup sejumlah elemen penting. Suatu organisasi dapat menciptakan, mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mendapatkan manfaat dari anggota potensial melalui pendekatan manajemen talenta yang cermat dan menyeluruh (Supandi et al., 2023).

Beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas manajemen talenta di Ormawa FEB Unisma antara lain pelatihan, budaya organisasi, dan kecerdasan buatan. pelatihan penting agar anggota organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi, memahami, dan mengetahui keahlian dari mereka masing masing (Marsoit et al., 2017). Budaya organisasi yang baik adalah budaya yang mencerminkan visi dan misi organisasi, bukan yang bertentangan dengannya. Oleh karena itu, budaya organisasi mendorong anggota untuk bertanggung jawab, loyal terhadap pekerjaannya, serta menunjukkan integritas dan etos kerja (Mewahaini & Sidharta, 2022). Sementara itu, Kehadiran kecerdasan buatan tidak dapat disangkal memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan efisiensi

operasional perusahaan, terutama dalam optimalisasi pengambilan keputusan bisnis berbasis big data (Uly et al., 2023).

Manajemen talenta di Ormawa FEB Unisma masih menghadapi beberapa tantangan, seperti program pelatihan yang belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan anggota, sistem evaluasi kinerja yang masih manual dan kurang objektif, serta budaya organisasi yang masih sulit beradaptasi dengan perubahan. Dukungan dari berbagai pihak juga masih perlu ditingkatkan agar pengelolaan anggota bisa lebih efektif. Selain itu, penggunaan kecerdasan buatan masih sangat minim karena keterbatasan infrastruktur dan kurangnya pemahaman digital di kalangan anggota

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh pelatihan, budaya organisasi, dan kecerdasan buatan terhadap manajemen talenta di Ormawa FEB Unisma dengan pendekatan teori *Dynamic Capability*, yang menekankan kemampuan organisasi dapat menyesuaikan, memperbarui, dan mengatur ulang sumber daya mereka dalam menghadapi perubahan yang cepat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi Ormawa FEB Unisma dalam mengembangkan strategi manajemen talenta yang lebih efektif dan efisien.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Manajemen talenta

Proses menemukan, mengembangkan, mengelola, mengevaluasi, dan mempertahankan aset paling berharga pada suatu organisasi dikenal sebagai manajemen talenta (Mishra, 2022). Menurut Sule & Wahyunintyas (2016:29) indikator Manajemen talenta sebagai berikut :

1. Menarik talenta
2. Mengembangkan talenta
3. Mempertahankan talenta

Pelatihan

Pelatihan adalah semacam pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk memperoleh informasi dan keterampilan saat bekerja (Adianto & Sugiyanto, 2019). Menurut Gary Dessler (2015 : 284) indikator Pelatihan sebagai berikut :

1. Instruktur
2. Peserta pelatihan
3. Metode
4. Materi
5. Tujuan pelatihan

Budaya organisasi

Menurut Robins & judge (2015: 2) Salah satu mekanisme yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya adalah budaya organisasinya, yang dianut oleh semua anggotanya. Landasan bagi orientasi karyawan yang mempertimbangkan kepentingan setiap karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Sulaksono Hari (2015: 14) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan resiko
2. Berorientasi pada hasil
3. Berorientasi pada semua kepentingan
4. Berorientasi detail pada tugas

Kecerdasan buatan

Kecerdasan buatan merupakan kemampuan yang dikembangkan dalam suatu sistem berbasis ilmiah dan kini semakin banyak diterapkan dalam dunia bisnis. Kecerdasan buatan berperan dalam meringankan beban kerja manusia, misalnya dengan mendukung pengambilan keputusan serta

membantu dalam pencarian informasi yang lebih akurat. Teknologi ini memungkinkan perusahaan untuk beroperasi dengan lebih cepat, adaptif, dan inovatif (Suwandita et al., 2023). Menurut Pangkey et al., (2019) indikator kecerdasan buatan sebagai berikut :

1. Sistem pakar
2. Sistem bahasa alami
3. *Computer vision*
4. *Intellegent Computer*

Hubungan Pelatihan dan Manajemen talenta

Hubungan antara pelatihan dan manajemen talenta terlihat dari bagaimana pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi anggota serta memperbaiki sistem kaderisasi dalam organisasi. Pelatihan yang berkelanjutan membantu anggota dalam memahami peran mereka, meningkatkan kepercayaan diri, serta mempersiapkan mereka untuk posisi kepemimpinan di masa depan. Selain itu, pelatihan juga berperan dalam retensi anggota berbakat, karena mereka merasa lebih dihargai dan mendapatkan manfaat langsung dari keterlibatan dalam Ormawa.

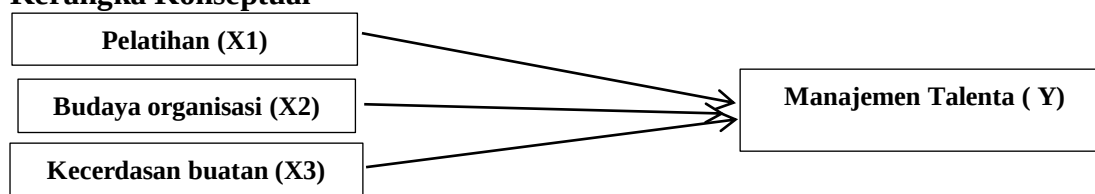
Hubungan Budaya organisasi dan Manajemen talenta

Budaya suatu organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, adat istiadat, dan perilaku bersama yang memengaruhi cara para anggotanya bersikap dan beroperasi. Hubungan antara budaya organisasi dan manajemen talenta terlihat dari bagaimana nilai-nilai, norma, dan praktik dalam organisasi memengaruhi motivasi, keterlibatan, serta pengembangan anggota. Budaya organisasi yang positif seperti budaya yang mendorong inovasi, keterbukaan, dan penghargaan terhadap kontribusi akan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan talenta.

Hubungan Kecerdasan buatan dan Manajemen talenta

Hubungan antara kecerdasan buatan dan manajemen talenta terlihat dari kecerdasan buatan dapat membantu dalam proses seleksi, pemetaan kompetensi, hingga evaluasi kinerja anggota secara lebih objektif dan efisien. Dengan teknologi kecerdasan buatan, Ormawa dapat mengembangkan sistem berbasis data untuk mengidentifikasi potensi anggota, merekomendasikan program pengembangan yang sesuai, serta mengoptimalkan penugasan berdasarkan analisis kemampuan individu. Selain itu, kecerdasan buatan juga dapat digunakan untuk memberikan wawasan tentang tren kepemimpinan dan keterlibatan anggota, sehingga membantu Ormawa dalam merancang strategi pengelolaan talenta yang lebih efektif.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar 1. kerangka konseptual diatas dapat diambil sebuah hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap manajemen talenta.

H2 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap manajemen talenta.

H3 : Kecerdasan Buatan berpengaruh terhadap manajemen talenta.

Metodologi Penelitian

Jenis Riset

Explanatory research adalah metodologi yang digunakan. Menurut Sugiyono (2022:6), penelitian explanatory bertujuan untuk menjelaskan posisi variabel yang diteliti dan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Peneliti kebanyakan menggunakan metode penelitian explanatory. untuk menguji hipotesis yang diajukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperjelas hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan dependen dalam hipotesis.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi. Pengambilan sampel lebih sering digunakan peneliti untuk membantu di berapa sektor, yaitu waktu yang digunakan oleh peneliti lebih efisien, dan lebih cepat. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi 10%, didapatkan jumlah sampel sebesar 74 responden anggota Ormawa FEB Unisma yang memenuhi kriteria sebagai responden

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data yang pesertanya diberikan serangkaian pertanyaan tertulis untuk diisi (Sugiyono, 2022: 142). Kuesioner disebar secara daring dengan beberapa item pernyataan yang telah disiapkan, di mana responden memberikan tanggapannya terhadap pernyataan kuesioner dengan menggunakan skala *likert*.

Hasil penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y	Y.1	0,622	0,229	Valid
	Y.2	0,596	0,229	Valid
	Y.3	0,575	0,229	Valid
X1	X1.1	0,699	0,229	Valid
	X1.2	0,682	0,229	Valid
	X1.3	0,729	0,229	Valid
	X1.4	0,701	0,229	Valid
	X1.5	0,768	0,229	Valid
X2	X2.1	0,722	0,229	Valid
	X2.2	0,788	0,229	Valid
	X2.3	0,761	0,229	Valid
	X2.4	0,677	0,229	Valid
X3	X3.1	0,843	0,229	Valid
	X3.2	0,830	0,229	Valid
	X3.3	0,774	0,229	Valid
	X3.4	0,814	0,229	Valid

Sumber: Data diolah Januari 2025

Berdasarkan tabel 1, setiap item pernyataan dalam masing-masing variabel dinyatakan valid. Nilai korelasi dan nilai r tabel dibandingkan untuk menentukan validitas. Jika nilai korelasi lebih besar dari nilai tabel maka data dianggap asli. Nilai r tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,229 dengan jumlah responden keseluruhan 74 orang dan derajat kebebasan ($df = n - 2 = 74 - 2 = 72$) pada tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, setiap keterangan yang digunakan dalam penelitian ini dianggap valid dan layak digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	ketentuan	keterangan
Y	0,798	0,60	Reliabel
X1	0,846	0,60	Reliabel
X2	0,712	0,60	Reliabel
X3	0,752	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah Januari 2025

Merujuk pada tabel 2, hasil pengujian mengindikasikan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel tersebut melebihi 0,60 sehingga variabel tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std.Deviation		,62099427
Most Extreme Differences	Absolute		,078
	Positive		,062
	Negative		-,078
Test Statistic			,078
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah Januari 2025

Dari tabel uji normalitas di atas, dengan total nilai item variabel sebesar 0,200 > 0,05, dapat disimpulkan bahwa nilai *residual* memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,672	1,487	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	0,363	2,755	Tidak terjadi multikolinearitas
X3	0,418	2,390	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data diolah Januari 2025

Tabel uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak mengalami masalah multikolinearitas karena tingkat toleransinya sebesar 0,672 lebih dari 0,10 dan nilai VIF-nya sebesar 1,487 masih kurang dari 10. Begitu pula dengan variabel budaya organisasi yang memiliki nilai VIF sebesar 2,755 yang juga berada di bawah 10, dan nilai toleransi sebesar 0,363 yang lebih dari 0,10. Variabel kecerdasan buatan mempunyai nilai VIF sebesar 2,390, toleransi sebesar 0,418, dan skala lebih besar dari 0,10. Akibatnya tidak terjadi multikolinearitas pada variabel ketiga.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
X1	0,688	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X2	0,106	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X3	0,876	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah Januari 2025

Karena nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, maka dari tabel di atas dengan uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa tidak ada satupun variabel independen dalam model regresi yang menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,197	0,585		8,881	0,000
	X1	0,088	0,029	0,250	3,039	0,003
	X2	0,206	0,055	0,419	3,749	0,000
	X3	0,119	0,044	0,281	2,700	0,009

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah Januari 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, interpretasinya adalah sebagai berikut :

- Konstanta (a) sebesar 5,197 mengindikasikan bahwa jika variabel pelatihan, budaya organisasi, dan kecerdasan buatan tidak ada atau bernilai 0, maka manajemen talenta akan bernilai 5,197.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan (X1) sebesar 0,088, menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada pelatihan akan meningkatkan manajemen talenta, sedangkan penurunan pada variabel ini akan menurunkan manajemen talenta.
- Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,206, artinya peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan manajemen talenta, sementara penurunan pada variabel ini akan mengurangi manajemen talenta.
- Koefisien regresi untuk variabel kecerdasan buatan (X3) sebesar 0,119, menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan buatan akan meningkatkan manajemen talenta, sedangkan penurunan kecerdasan buatan akan menurunkan manajemen talenta.

Uji Hipotesis**Uji Goodness of fit****Tabel 7. Uji Goodness of Fit**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60,443	3	20,148	50,099	.000 ^b
	Residual	28,151	70	0,402		
	Total	88,595	73			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2						

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

Sumber :Data diolah Januari 2025

Diketahui hasil analisis pada tabel 7 di atas, bahwa nilai signifikansi tercatat adalah 0,000, yang menunjukkan bahwa $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, pelatihan, budaya organisasi, kecerdasan buatan layak untuk digunakan untuk uji selanjutnya.

Uji t**Tabel 8. Uji t**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,197	0,585		8,881	0,000
	X1	0,088	0,029	0,250	3,039	0,003
	X2	0,206	0,055	0,419	3,749	0,000
	X3	0,119	0,044	0,281	2,700	0,009

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah Januari 2025

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada tabel 8, berikut penjelasannya:

- Hasil uji-t pelatihan (X1) menunjukkan angka 3,039 pada tingkat signifikansi 0,003, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manajemen talenta.

- b. Nilai uji-t untuk variabel budaya organisasi (X2) adalah 3,749, yang berada di bawah 0,05 pada tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manajemen talenta.
- c. Sementara, hasil uji-t untuk variabel kecerdasan buatan (X3) adalah 2,700 pada tingkat signifikansi 0,009, yang juga kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan buatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manajemen talenta.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	0,682	0,669	0,63416

a. Predictors: (Constant), X1, X3, X2

Sumber : Data diolah Januari 2025

Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,669 berdasarkan temuan uji koefisien determinasi penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu pelatihan, budaya organisasi, dan kecerdasan buatan, secara keseluruhan memberikan kontribusi sebesar 66,9% terhadap variabel dependen, yaitu manajemen talenta. Sementara itu, sebanyak 33,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang berada di luar ruang lingkup penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

a. Pengaruh Pelatihan terhadap Manajemen talenta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manajemen talenta di Ormawa FEB Unisma. Pelatihan merupakan program yang memungkinkan anggota memperoleh keterampilan atau pengetahuan yang terkait dengan keahlian mereka. Biasanya, pelatihan dibuat khusus untuk setiap posisi atau tugas di perusahaan. Dengan cara ini, anggota menjadi lebih profesional dan keterampilan mereka meningkat (Rustiawan et al., 2023). Ketika anggota memperoleh keterampilan atau pengetahuan melalui pelatihan yang diikuti proses manajemen talenta akan lebih mudah karena sudah mengetahui keahlian masing-masing dari anggota organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh (Rustiawan et al., 2023), (Arifin, 2023) dan (Litania, 2020) yaitu pengaruh pelatihan terhadap manajemen talenta. Pelatihan yang efektif membekali anggota organisasi dengan keterampilan yang dibutuhkan, sehingga mempermudah manajemen talenta dalam mengembangkan potensi, meningkatkan kinerja, dan memastikan kesesuaian peran dalam organisasi.

b. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Manajemen talenta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manajemen talenta di Ormawa FEB Unisma. Budaya organisasi berperan penting dalam manajemen talenta, terutama dalam menemukan, mengembangkan, dan mempertahankan individu berbakat dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat membantu membentuk pola pikir manajemen talenta, meningkatkan keterlibatan anggota, dan memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi (Meng et al., 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Litania, 2020), (Krishnakumar, 2024) dan (Bintang, 2024) yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap manajemen talenta. Budaya organisasi yang terbuka dan fleksibel membantu anggota organisasi berkembang dengan lebih leluasa. Dengan lingkungan yang mendukung, anggota lebih mudah beradaptasi, berinovasi, dan berkontribusi secara maksimal. Hal ini membuat manajemen talenta lebih efektif dalam menemukan, mengembangkan, dan mempertahankan anggota terbaik sesuai dengan potensi mereka

c. Pengaruh Kecerdasan buatan terhadap Manajemen talenta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan buatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manajemen talenta di Ormawa FEB Unisma. Penerapan kecerdasan buatan dalam manajemen talenta memberikan keuntungan signifikan dalam hal efisiensi dan akurasi, terutama dalam proses rekrutmen, pengembangan, dan retensi karyawan. Kecerdasan buatan memungkinkan proses yang lebih cepat dan akurat dalam menyaring kandidat dan memberikan rekomendasi pengembangan karier, yang membantu HR dalam memaksimalkan potensi karyawan dan mempertahankan talenta (Dm, 2024).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Iqbal et al., 2024) dan (Tusquellas et al., 2024) yaitu pengaruh kecerdasan buatan terhadap manajemen talenta. Kecerdasan buatan mempermudah manajemen talenta dengan menganalisis data dan memberikan rekomendasi yang tepat. Dengan kecerdasan buatan, organisasi dapat lebih mudah mengenali potensi anggota, mengembangkan keterampilan mereka, dan mengelola talenta dengan lebih efektif, sehingga setiap anggota bisa berkembang dan berkontribusi lebih baik.

Kesimpulan, Keterbatasan, dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap manajemen talenta.
- 2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap manajemen talenta.
- 3) Kecerdasan buatan berpengaruh signifikan terhadap manajemen talenta.

Dalam penyusunan penelitian ini ada beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Dengan jumlah sampel yang sedikit, yakni 74 responden, penelitian ini hanya dilakukan di lingkungan organisasi mahasiswa FEB Unisma tidak terhadap keseluruhan Ormawa Unisma atau seluruh mahasiswa Unisma.
2. Penelitian ini hanya menganalisis variabel pelatihan, budaya organisasi, dan kecerdasan buatan terhadap manajemen talenta, sehingga masih ada variabel-variabel lain yang dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya.
3. Dalam penelitian ini, terdapat kemungkinan bahwa data yang dikumpulkan memiliki distribusi yang tidak merata, di mana satu kelompok lebih dominan dibanding kelompok lainnya.

Berdasarkan uraian dari kesimpulan dan keterbatasan yang telah dijelaskan diatas, oleh karena itu, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

a. Bagi organisasi mahasiswa

- 1) Peneliti menyarankan agar organisasi mahasiswa lebih memperhatikan dengan cermat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap manajemen talenta, khususnya pelatihan dan budaya organisasi, karena kedua faktor ini memberikan pengaruh yang paling besar dan signifikan dalam pengelolaan serta pengembangan anggotanya.
- 2) Selain itu, berdasarkan jawaban responden, item pertanyaan dengan nilai terendah berasal dari variabel kecerdasan buatan. Oleh karena itu, Ormawa FEB Unisma sebaiknya lebih mengoptimalkan pemanfaatan kecerdasan buatan dalam manajemen talenta, seperti dalam proses rekrutmen, evaluasi, dan pengembangan anggota, agar dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan organisasi.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut dianjurkan agar:

- 1) Menyertakan lebih banyak variabel dalam penelitian berikutnya untuk mendukung temuan saat ini.
- 2) Untuk meningkatkan hasil penelitian, gunakan beberapa model penelitian.

- 3) Untuk mendapatkan data yang lebih menyeluruh dan tepat, perluas populasi penelitian dan tingkatan jumlah responden misalnya dengan sampel seluruh Ormawa Unisma atau seluruh mahasiswa Unisma.
- 4) Agar data lebih seimbang, pastikan setiap kelompok mendapat perwakilan yang cukup. Jika ada yang kurang, bisa ditambah atau disesuaikan sebelum analisis dilakukan.

Referensi

- Adianto, & Sugiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional HUMNIS*, 1(1), 499–509. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Proceedings/article/view/6828>
- Alvina Dwi Suwandita, Vania Pijasari, Adinda Eka Diani Prasetyowati, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Analisis Data Human Resources Untuk Pengambilan Keputusan: Penggunaan Analisis Data Dan Artificial Intelligence (AI) Dalam Meramalkan Tren Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Talenta, Dan Rentensi Karyawan. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(4), 97–111. <https://doi.org/10.55606/makreju.v1i4.2161>
- Arifin, Y. (2023). Talent Management-Based Training Planning to Produce High-Performing Human Resources. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 13(1), 303. <https://doi.org/10.26858/jiap.v13i1.47154>
- Bintang, P., & Jakarta, C. (2024). *The Influence of Agile Leadership and Organizational Culture on Innovative Work Behavior Mediated by Talent Management*. 9(2), 1088–1099.
- Dm, B. S. (2024). *TALENT MANAGEMENT IN THE ERA OF AI : OPPORTUNITIES AND CHALLENGES FOR HR PROFESSIONALS*. 9(3), 600–612.
- Dessler. Gary. 2015. Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Ernie Tisnawati Sule dan Ratri Wahyuningtyas (2016) Manajemen talenta terintegrasi penerbit: andi
- Firly Elshyfa Litanian (2020) ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN PELATIHAN TERHADAP MANAJEMEN TALENTA KARYAWAN PADA PT. POLYMINDO PERMATA KOTA TANGERANG
- Haudi, Marsudi, L., Ariyanto, A., & Siagian, A. O. (2021). *Pengantar Manajemen Talenta*.
- Indra Rustiawan, Rubadi, Ratna Tri Hari Safariningsih, & Agustian Zen. (2023). Talent Management Concepts: Analysis Recruitment, Program Training, Mentoring, and Leadership. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(2), 233–244. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i2.2772>
- Iqbal, M., Trisandri, R., Widitya, R. A., Fahrezy, H. R., Talenta, M., Kerja, P., & Jasa, S. (2024). *ARTIFICIAL INTELLIGENCE DALAM PENGELOLAAN TALENTA DAN PRODUKTIVITAS KERJA : STUDI PADA*. 7, 17637–17640.
- karmilaturrahman, B. W. R. T. H. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transactional dan Authoritarian Terhadap Komitmen Organisasi (Studi kasus Pada Organisasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang)*. 13(01), 1513–1520.
- Krishnakumar, S. (2024). *The Impact of Organization Culture on Talent Management*. August.
- Lavkush Mishra. (2022). A Study of Talent Management and Its Impact on Performance of Organizations. *Integrated Journal for Research in Arts and Humanities*, 2(4), 56–59. <https://doi.org/10.55544/ijrah.2.4.57>
- Lance A. Berger, Dorothy Berger (2017) The Talent Management Handbook, Third Edition: Making Culture a Competitive Advantage by Acquiring, Identifying, Developing, and Promoting the Best People
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*, 5(3),

4285–4294.

- Meng, F., Wang, X., Chen, H., Zhang, J., Yang, W., Wang, J., Zheng, Q., Meng, F., Wang, X., Chen, H., Zhang, J., Yang, W., Wang, J., & Zheng, Q. (2016). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Tiongkok Informasi artikel : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Manajemen Talenta : Sebuah Kasus studi perusahaan real estate*.
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 622–630.
- Prof. Dr. Sugiyono (2022). *Metode penelitian Kuantitatif dan kualitatif dan R&D Bandung* : Penerbit Alfabeta
- Pangkey, F. M., Furkan, L. M., & Mulyono, L. E. H. (2019). Pengaruh Artificial Intelligence dan Digital Marketing terhadap Minat Beli Konsumen. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 8(3), 258–269. <https://doi.org/10.29303/jmm.v8i3.448>
- Robbin & Judge.(2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta.penerbit: Salemba Empat.
- Supandi, I., Mafra, N. U., & Suhada, S. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT. PAB (Pengamanan Anak Bangsa). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(4), 672–684. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i4.11031>
- Sulaksono, Hari. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: penerbit: Deepublish.
- Tusquellas, N., Palau, R., & Santiago, R. (2024). Analysis of the potential of artificial intelligence for professional development and talent management: A systematic literature review. *International Journal of Information Management Data Insights*, 4(2), 100288. <https://doi.org/10.1016/j.jjime.2024.100288>
- Ullly, M., Baharuddin, Abraham Manuhutu, & Heru Widoyo. (2023). Penerapan Kecerdasan Buatan Dalam Sistem Informasi: Tinjauan Literatur Tentang Aplikasi, Etika, Dan Dampak Sosial. *Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6, 3–7. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/20719/14884>
- Mohammad Taufiqurrahman *) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA
Khalikussabir **) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA
Muh Sirojudin Amin ***) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA