

Pengaruh Manajemen Talent, Perencanaan SDM dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Oleh:

Moch Taufik (202010200131)

Sumartik.,S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

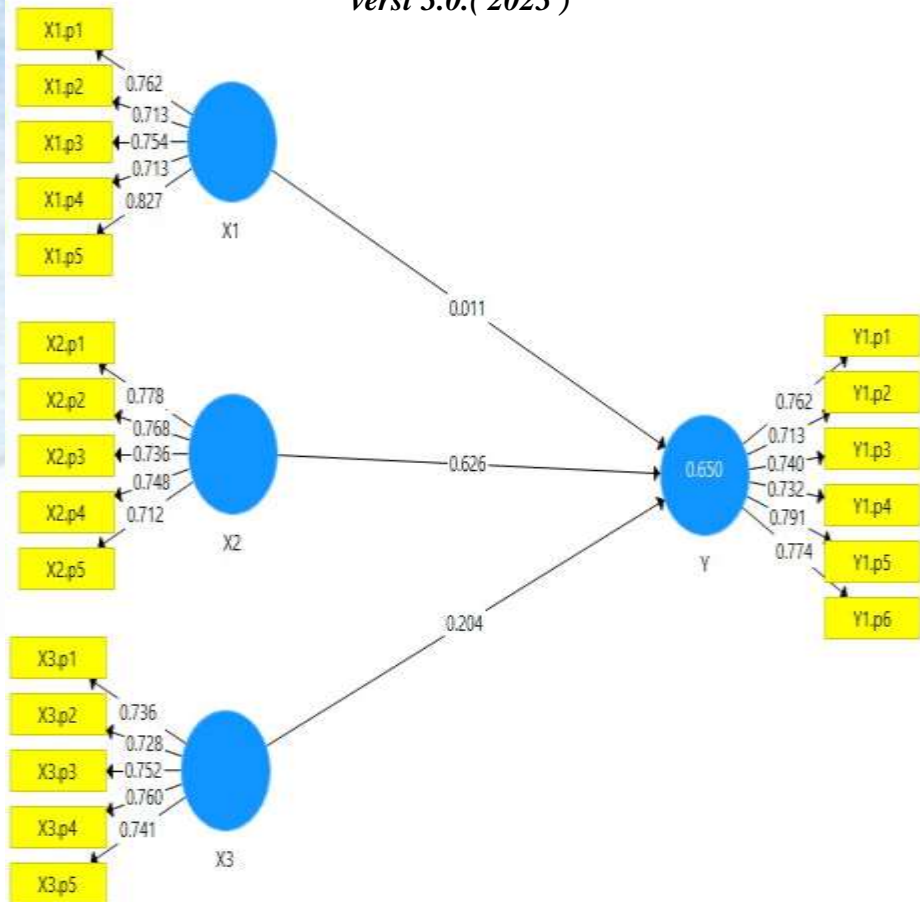
Januari 2024

Hasil dan Pembahasan

a. Uji Validitas Konvergen

Outher Model

Gambar. 1 Output Smart Partial Squer (PLS)
versi 3.0.(2023)



Gambar di samping menunjukkan, suatu indikator pada nilai loading factor $> 0,700$, dimana indikator loading factor besar menunjukkan sebagai pengukur variabel terkuat (*Dominan*). Setiap indikator, Manajemen Talenta (X1), Perencanaan SDM (X2), Pengembangan Karir (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai $> 0,700$. Hal ini, mendasari bahwa penelitian ini dapat di lanjutkan ke tahap berikutnya,

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)

Sumber : Output Smart Partial Squer (PLS) versi 3.0.(2023)

Kinerja Karyawan	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Manajemen Talent	0.566
Perencanaan SDM	0.570
Pengembangan Karir	0.553
	0.561

Dapat diketahui bahawa nilai dari *Average Variance Extracted (AVE)* diatas $> 0,5$ di setiap variabel. Hal ini menunjukkan bahawa nilai indikator *Average Variance Extracted (AVE)* adalah valid. Dapat disimpulkan, bahawa apabila semua variabel diatas $> 0,5$ dapat digunakan untuk mengukur besarnya indikator yang didukung oleh konstruk[35].

Hasil dan Pembahasan

b. Uji Validitas Diskriminan

Tabel 2. Hasil *Fornell Larcker Criterion*
Sumber : Output Smart Partial Squer (PLS)
versi 3.0.(2023)

	Kinerja Karyawan	Manjement Talenta	Pengembangan Karir	Perencanaan SDM
Kinerja Karyawan	0.753			
Manajemen Talent	0.554	0.755		
Perencanaan SDM	0.710	0.693	0.774	
Pengembangan Karir	0.796	0.640	0.796	0.749

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan setiap konsep pada jenis variabel berbeda dengan variabel lainnya. Dan *Uji Validitas Diskriminan* ini, untuk mengetahui ketepatan alat ukur dalam melakukan fungsi pengukurannya. Pengujian *Validitas Diskriminan* dengan penerapan *Uji Fornell Larcker Criterion* dapat dilihat pada table 4 dibawah ini. Terlihat pada tabel 4, dimana nilai dari *Fornell Larcker Criterion* di atas $> 0,7$ itu menandakan bahwa telah memenuhi persyaratan dan dapat dikatakan valid.

Hasil dan Pembahasan

c. Uji Reabilitas Composite

Tabel 3. Hasil Cronbach's Alpha dan Reabilitas Konstruk
Sumber : Output Smart Partial Squer (PLS) versi 3.0.(2023)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kinerja Karyawan	0.847	0.848	0.887	0.566
Manajemen Talent	0.811	0.823	0.868	0.570
Perencanaan SDM	0.799	0.803	0.861	0.533
Pengembangan Karir	0.804	0.805	0.864	0.561

Pada table 3, memperlihatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha dan Reabilitas Konstruk* memiliki nilai di atas 0.7, hal ini menandakan bahwa nilai pada Uji *Cronbach's Alpha dan Reabilitas Konstruk* adalah reliabel.

Hasil dan Pembahasan

d. Uji R-Square

Tabel 4. Nilai *R-Square*

Sumber : Output Smart Partial Squer (PLS) versi 3.0.(2023)

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	0.650	0.634

R-Square digunakan untuk mengukur hasil baik atau tidaknya suatu variabel independent. Kriteria nilai koefisien determinasi 0.67 adalah Baik, nilai 0.33 adalah Moderat (Sedang) dan nilai 0.19 adalah Lemah [35].

Diketahui nilai *R-Square* untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0.650 atau 65 %. Nilai pada variabel (Y) mengidentifikasi bahwa 0.650 dikategorikan moderat (Sedang). Dari tabel 6 maka dapat diketahui variabel Manajemen Talenta (X1), Perencanaan SDM (X2) dan Pengembangan Karir (X3) sebesar 65%. Dan sisanya 35% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

➤ Uji Hipotesis

Inner Model

Tabel 7. Path Coefficient

Sumber : Output Smart Partial Squer (PLS) versi 3.0.(2023)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Manajement Talenta -> Kinerja Karyawan	0.011	0.034	0.117	0.095	0.924
Pengembangan Karir -> Kinerja Karyawan	0.204	0.215	0.112	1.831	0.071
Perencanaan SDM -> Kinerja Karyawan	0.626	0.607	0.144	4.359	0.000

Dalam penelitian ini perlu dilakukan uji hipotesis guna mengetahui nilai signifikan atau tidak dalam penelitian. Dengan memperhatikan nilai signifikan dari *Original Sample*, *Tstatistik* dan *P-Values*.

- Pengaruh Manajement Talenta terhadap kinerja karyawan pada tabel 7 menunjukkan t hitung sebesar $0.095 < t$ tabel 1.66, dan hasil nilai signifikan (*P Values*) sebesar $0.924 > 0.05$, dimana H_0 1 diterima dan H_1 di tolak. Dapat disimpulkan bahwa Manajemen Talenta (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Pengaruh Perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan pada tabel 7 menunjukkan t hitung sebesar $4.359 > t$ tabel 1.66, dan hasil signifikan (*P Values*) sebesar $0.000 < 0.05$, dimana H_0 2 diterima dan H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Perencanaan SDM (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada t table 7 menunjukkan t hitung sebesar $1.831 > 1.66$ dan hasil signifikan (*P Values*) sebesar $0.071 > 0.05$, dimana H_0 3 diterima dan H_2 di tolak. Dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X_3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian terkait manajemen talenta, terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya. Penelitian ini memperlihatkan bahwa Manajemen Talenta pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya memiliki nilai tertinggi pada indikator (X1.p5) dengan pernyataan **“Proses pengembangan talenta sangat diperlukan untuk mengurangi turunya kinerja karyawan“** dan (Y1.p4) **“Semua karyawan dapat menggunakan fasilitas yang ada untuk menunjang kinerja perusahaan“** dengan nilai dari responden tertinggi, maka PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya memiliki hasil positif, yang dimana melalui proses pengembangan talenta yang efektif, semua karyawan dapat memanfaatkan fasilitas yang tersedia guna meningkatkan kinerja perusahaan dan intelektual karyawan, serta mengurangi risiko penurunan produktivitas, tetapi fasilitas itu tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan sudah memiliki fasilitas pribadi dalam perkembangan intelektual berupa handphone, Laptop untuk menunjang kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya[36] yang menyatakan bahwa Manajemen Talent berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian lain yang menyatakan[12] bahwa Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Manajemen talenta dapat diterapkan secara signifikan apabila karyawan di tempatkan sesuai talentanya masing-masing, sehingga menghasilkan kontribusi kinerja yang professional dalam bidangnya.

Pengaruh Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian terkait variabel perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya, maka hipotesis dari kedua variabel ini diterima. Artinya perencanaan SDM dapat memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, di ambil dari nilai tertinggi pada indikator (**X2.p3**) “ **Perusahaan wajib memberikan gaji sesuai dengan ketentuan yang ada**“ dan pada (**Y1.p4**) “**Semua karyawan dapat menggunakan fasilitas yang ada untuk menunjang kinerja perusahaan**“ dalam hal ini PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya menerima penerapan perencanaan SDM yang dimana dalam menunjang kinerja karyawan perusahaan memberikan gaji sesuai dengan ketentuan, serta dalam menunjang kinerja karyawan diberi kebebasan dalam penggunaan fasilitas perusahaan dalam bekerja. Hal ini, memiliki dampak positif yang signifikan bagi keberlangsungan kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya. Dimana fasilitas ini dapat dimanfaatkan dengan baik dan benar oleh karyawan, dan fasilitas yang tersedia diantaranya ruang confrens, zoom, olahraga, laptop dll.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya[37] menyatakan bahwa Perencanaan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan [30] menyatakan Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun berbeda dengan penelitian lain yang menyatakan [15] perencanaan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado Mitra Mandiri.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian terkait variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa secara parsial memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya. Pengembangan karir tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai tertinggi pada indikator (X3.p5) **“Setiap individu merasa senang dan puas jika mendapatkan promosi jabatan di perusahaan“** dan (Y1.p4) **“Semua karyawan dapat menggunakan fasilitas yang ada untuk menunjang kinerja perusahaan“** dalam hal ini PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya memberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan di perusahaan bagi setiap individu karyawan yang terpilih, sementara itu semua karyawan dapat dengan bebas memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mendukung kinerja perusahaan dan promosi jabatan. Hal ini di rasa kurang efektif bagi karyawan yang tidak terpilih dalam promosi jabatan sehingga memiliki hasil yang tidak signifikan terkait pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, karena proses pemilihannya berbasis suka dan suka (*like and like*).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya [38] yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap PT. Rosalia Express Surabaya dan menurut penelitian [39] menyatakan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian lain dimana menyatakan [40] pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di lapangan terkait Pengaruh Management Talent, Perencanaan SDM dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya, dapat disimpulkan bahwa :

Management Talent berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Surabaya. Hal ini dapat disimpulkan dari responden tertinggi, maka PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya memiliki hasil positif, yang dimana melalui proses pengembangan talenta yang efektif, semua karyawan dapat memanfaatkan fasilitas yang tersedia guna meningkatkan kinerja perusahaan dan intelektual karyawan, serta mengurangi risiko penurunan produktivitas, tetapi fasilitas itu tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan sudah memiliki fasilitas pribadi dalam perkembangan intelektual berupa handphone, Laptop untuk menunjang kinerja.

Perencanaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya. Dapat disimpulkan bahwa dimana dalam menunjang kinerja karyawan perusahaan memberikan gaji sesuai dengan ketentuan, serta dalam menunjang kinerja karyawan diberi kebebasan dalam penggunaan fasilitas perusahaan dalam bekerja. Hal ini, memiliki dampak positif yang signifikan bagi keberlangsungan kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya. Dimana fasilitas ini dapat dimanfaatkan dengan baik dan benar oleh karyawan, dan fasilitas yang tersedia diantaranya ruang confrens, zoom, olahraga, laptop dll.

Pengembangan Karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya. Dan dapat disimpulkan bahwa PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya memberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan di perusahaan bagi setiap individu karyawan yang terpilih, sementara itu semua karyawan dapat dengan bebas memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mendukung kinerja perusahaan dan promosi jabatan. Hal ini di rasa kurang efektif bagi karyawan yang tidak terpilih dalam promosi jabatan sehingga memiliki hasil yang tidak signifikan terkait pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, karena proses pemilihanya berbasis suka dan suka (*like and like*).

Refrensi

- [12] N. S. Rachmadinata And H. G. Ayuningtias, “Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta,” *J. Manaj. Indones.*, Vol. 17, No. 3, P. 197, 2017, Doi: 10.25124/Jmi.V17i3.1156.
- [15] I. Huzaini, “Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Selatan ...,” Vol. 2, No. 4, Pp. 319–324, 2020, [Online]. Available: [Http://Repository.Univ-Tridianti.Ac.Id/Id/Eprint/531](http://Repository.Univ-Tridianti.Ac.Id/Id/Eprint/531)
- [30] A. B. Pranogyo And J. Hendro, “Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan : Literatur Review,” *JEMSI (Jurnal Ekon. Manajemen, Dan Akuntansi)*, Vol. 9, No. 1, Pp. 10–18, 2023, [Online]. Available: [Https://Doi.Org/10.35870/Jemsi.V9i1.895](https://doi.org/10.35870/Jemsi.V9i1.895)
- [35] S. Pransiska, Lisa Ayu And Sumartik “The Role Of Product Quality , Online Customer Reviews , And Customer Ratings On Purchasing Decisions For Beauty Products On Tiktokshop [Peran Kualitas Produk , Online Customer Review , Dan Customer Rating Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kecantikan Pa,” Pp. 1–11, 2020.
- [36] R. Maronrong And A. A. Arina, “Keterikatan Karyawan Pada Pt Hipernet Indodata Kantor Pusat,” Pp. 1–10.
- [37] S. Jonathan And F. W. Tholok, “Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis Pengaruh Manajemen Talenta , Perencanaan Sumber Daya Manusia , Dan Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Mega Jaya,” Vol. 3, No. 2, 2023.
- [38] E. T. S. Sehla Indah Sari , Pompong B Setiadi, “Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rosalia Express Surabaya,” *J. Ilmu Manaj.*, Vol. 10, No. 1, Pp. 1–52, 2022, Doi: 10.21608/Pshj.2022.250026.
- [39] A. C. Setyaningrum, “Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *J. Ilmu Manaj.*, Vol. 7, No. 3, Pp. 824–831, 2019.
- [40] Y. Gaho, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai,” Vol. 7, No. 1, Pp. 1–23, 2023.

