

The Influence of Talent Management, HR Planning, and Career Development on Employee Performance

[Pengaruh Management Talent, Perencanaan SDM dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan]

Moch Taufik¹⁾, Sumartik²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: sumartik@umsida.ac.id

Abstract. *In this study the researcher chose PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya as a research object with Organic (Permanent) employee status. The aim of this research is to determine the influence of talent management, HR planning and career development on employee performance at PT. Pelindo Container Terminal Surabaya. This type of research is quantitative including primary and secondary data. The sampling technique used by researchers is the Non Probability Sampling technique, where the total population is 222 employees with Organic (Permanent) status. The method used in Non Probability Sampling is Purposive Sampling. The sampling technique used the sloving technique, totaling 69 respondents as the sample in this study. The data collection method is carried out by means of questionnaires directly to respondents and observations are carried out directly on the research object. The data collection technique in this research uses an interval scale where answers are measured using a 1-5 Likert scale. Data analysis techniques use outer and inner models and data testing uses Smart Partial Squer (PLS). The research results show that Management has a positive and insignificant effect on employee performance at PT. Pelindo Container Terminal Surabaya. HR planning has positive and significant results on employee performance at PT. Pelindo Container Terminal Surabaya. And career development has positive and insignificant results on employee performance at PT. Pelindo Container Terminal Surabaya.*

Keyword - Management Talent, HR Planning, Career Development and Employee Performance

Abstrak. *Dalam penelitian ini peneliti memilih PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya sebagai objek penelitian dengan status karyawan Organik (Tetap). Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta, perencanaan SDM dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif meliputi data primer dan sekunder. Teknik sample yang digunakan peneliti adalah teknik Non Probability Sampling, dimana total populasi berjumlah 222 karyawan berstatus Organik (Tetap). Adapun metode yang di gunakan dalam Non Probability Sampling adalah Purposiv Sampling. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sloving berjumlah 69 responden sebagai sample dalam penelitian ini. Metode pengambilan data dilakukan dengan cara kuisisioner secara langsung kepada responden dan observasi dilakukan secara langsung pada objek penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala interval dimana jawaban diukur menggunakan skala likert 1-5. Teknik analisis data menggunakan outhter model dan inner model dan pengujian data menggunakan Smart Partial Squer (PLS). Hasil peneltian menunjukkan bahwa Management berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya. Perencanaan SDM memiliki hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya. Dan pengembangan karir memiliki hasil positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya.*

Kata Kunci – Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

I. Pendahuluan

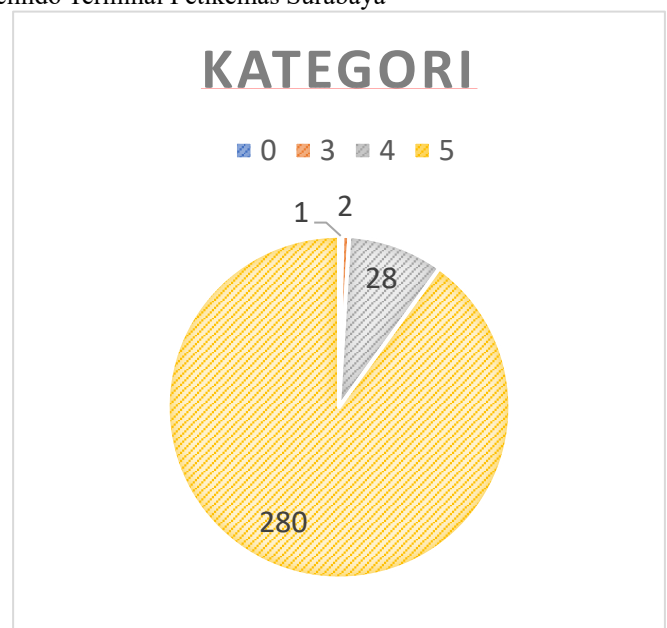
Setiap perusahaan atau instansi di Indonesia dalam pengembangan sumber daya manusia selalu berlandaskan pada tujuan perusahaan, hal ini menjadi faktor untuk mencapai keberhasilan suatu tujuan perusahaan terkait. Di Indonesia sudah terhitung banyak perusahaan atau instansi membangun sumber daya manusia berkualitas tinggi hal ini di dukung

dengan berdaya saing, selalu mengembangkan kualitas diri, fasilitas yang memadahi dan muncul inovasi, dibalik tingginya kualitas sumber daya manusia tak luput juga rendahnya kualitas sumber daya manusia kurangnya akses pendidikan, rendahnya tingkat kesehatan dan minimnya peluang kerja. Berdasarkan dalam Global Competitiveness tahun 2019 *World Economic Forum Indonesia* urutan ke 50 dari 141 negara dengan daya saing sumber daya manusia, dibawah Malaysia dan Thailand. Pada tahun 2020, terdapat kurang dari 29 juta akibat terdampak Covid-19 angka pengangguran mencapai 7,07% atau sebanyak 9,77 juta orang menganggur. Dengan demikian, diperlukan kontribusi para karyawan kompeten dan berdaya saing dari sebuah perusahaan atau instansi untuk mengantisipasi rendahnya kualitas sumber daya manusia dengan teknologi yang sudah berkembang pesat. Tingkat keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan tujuannya berkaitan pada kualitas karyawan yang mampu dalam menghadapi gejolak permasalahan yang sedang terjadi. Perkembangan dunia kerja sekarang ini sangat maju pesat sehingga karyawan dituntut untuk dapat bertransformasi menciptakan inovasi, yang mampu survive dalam lingkungan maupun dunia kerja, hal ini diimbangi dengan *Soft Skill* dan *Hard Skill* [1]. Sumber daya manusia mengemban kontribusi utama dalam setiap diselenggarakannya kegiatan operasional meskipun tanpa peran serta fungsi ketenagakerjaan terlihat sering tergeser oleh kecanggihan teknologi [2].

Kinerja karyawan gambaran akan kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditampilkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan perusahaan, kinerja karyawan juga sangat bagus untuk menghasilkan perkembangan bisnis perusahaan dalam jangka pendek ataupun jangka panjang. Kinerja karyawan terjemah dari Bahasa Inggris *Work Performance* atau *Job Performance*, kinerja karyawan dalam Bahasa Indonesia disebut dengan prestasi kerja. Dengan demikian kinerja karyawan dapat diukur dari tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan dalam mencapai tujuan dan standart yang telah ditetapkan [3]. Faktor yang dinilai dalam kinerja karyawan kualitas, sifat pribadi serta kuantitas pekerjaan diantaranya ada indikator diantaranya pelanggan, kemampuan teknik, kerja sama, kedisiplinan, akhlak, motivasi prestasi, pengembangan diri dan inisiatif [4].

Table 1. Penilaian Kinerja PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya

Kategori Penilaian		Jumlah Pekerja
5 = Baik Sekali	> = 90	280
4 = Baik	75 – 89,99	28
3 = Cukup	60 – 74,99	2
2 = Kurang	50 – 59,99	-
1 = Kurang Sekali	< 50	-
0	Posisi tidak di SPTP	1



Sumber : Data Penilaian Kinerja Karyawan Organik PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya Tahun 2022.

Berdasarkan data table dan diagram di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya memiliki hasil dengan kriteria Baik Sekali 280, Baik 28, Cukup 2, Kurang 0 dan Kurang Sekali 0. Data penilaian kinerja ini, sebagai bahan dasar untuk menentukan kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya dan juga sebagai salah satu indikator menentukan tingkat kinerja karyawan.

PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya lahir dari *holding company* dimana terdapat PT. Pelindo I, PT. Pelindo II, PT. Pelindo III dan PT. Pelindo IV menjadi PT. Pelindo (HO). PT. Pelindo III berlokasi di Surabaya setelah adanya *holding company* melakukan merger sehingga muncul PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya. PT. PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya dalam pengembangan sumber daya manusia dengan status karyawan Organik sedang menghadapi masalah terkait pengaruh manajemen talenta, perencanaan sdm dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dalam 2 tahun terakhir pasca merger PT. Pelindo. Alasan yang membuat pengaruh manajemen

talenta, perencanaan sdm dan pengembangan karir menjadi menurun adanya pemetaan SDM baru dan pergantian kebijakan yang di berlakukan *Head Office* Pusat (HO) di lingkungan PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya sehingga hal ini memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir. Dewasa ini, persaingan dunia bisnis semakin ketat dan pesat serta dinamis. Hal ini, diakibatkan banyaknya perusahaan yang berkompetisi dalam kemajuan aspek SDM dan pasar. Sehingga, arus globalisasi menantang pelaku bisnis dalam mempertahankan peluang yang dimiliki dan merebut peluang baru yang dimiliki [5].

Peran strategis PT. Pelindo III dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia (*Strategic Human Resource Management*) meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Awal penerapan manajemen talenta dengan model *The Talent Powered Organization Model* terhadap karyawan berstatus Organik (Tetap) begitu efektif sebelum PT. Pelindo III merger. Banyak karyawan berkompeten dan profesional yang melahirkan sumber daya manusia unggul, bertalenta dalam daya saing, dengan menerapkan model *The Talent Powered Organization Model*. Dimana model ini, diterapkan dalam strategi talenta akan menjadi input dalam perputaran siklus karyawan bertalenta (*Define-Discover-Develop-Deploy*) dan menghasilkan keluaran kinerja karyawan, yang berujung pada hasil bisnis. Permasalahan yang terjadi saat ini dalam pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya, kurangnya efektifitas penerapan manajemen talenta dalam pengelolaan sumber daya manusia, menjadikan karyawan kurang optimal dalam setiap tugas kerja, pengembangan bakat karyawan, pelatihan karyawan, pemeliharaan fasilitas, promosi karir dan pemindahan pegawai agar bertransformasi terkait dengan bisnis perusahaan. Manajemen talenta memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen talenta mencakup serangkaian proses yang dilakukan perusahaan dalam mengidentifikasi mengembangkan, mempertahankan dan menempatkan orang yang tepat di perusahaan untuk tujuan bisnis[6]. Sehingga kemampuan SDM dalam optimalisasi digital dibarengi oleh perencanaan manajemen talenta yang baik menghasilkan kinerja yang maksimal, maka dari itu, perlu adanya peningkatan kinerja SDM secara optimal dan efisiensi [7].

Untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai atau karyawan secara optimal di butuhkan perencanaan sumber daya, terutama sumber daya manusia yang memadai untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Perencanaan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam perencanaan SDM dapat disusun dalam jangka panjang dan pendek dan dapat digunakan untuk mengatur strategi yang akan dilaksanakan. PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya dalam hal perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan dalam 2 tahun ini mengalami penurunan, karena adanya proses merger sehingga pengoptimalisasi belum sempurna. Terdapat kendala dimana berkurangnya evaluasi kinerja karyawan, kurangnya identifikasi karyawan yang memiliki talenta, pengembangan dan pelatihan karyawan. Hal ini, membuat tingkat kinerja karyawan semakin menurun dan perlu ada perubahan secara signifikan terhadap SDM agar tercapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya[8]. Dapat ditarik kesimpulan perencanaan sumber daya manusia merupakan strategi dalam menentukan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia di masa yang akan datang[9].

Selain manajemen talenta dan perencanaan SDM ada variable lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya adalah pengembangan karir. Pengembangan karir di semua perusahaan idaman bagi semua karyawan yang berkompeten dan kinerja terbaik. Perkembangan karir dapat memberikan energi positif (nyaman, senang dan bersemangat) terhadap setiap karyawan, karir mengacu pada setiap individu masing-masing tentang peningkatan prestasi kinerja. PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya dalam pengembangan karir karyawan belum pasti, terdapat kendala diantaranya lamanya pengembangan karir karyawan karena bersifat rekomendasi dari pimpinan, harus mutasi atau beralihkan tugas di anak perusahaan terlebih dahulu selama beberapa tahun, dan tidak ada perencanaan secara konsisten terkait berapa tahun sekali untuk kenaikan pangkat atau karir karyawan. Sehingga sumber daya manusia yang digunakan dalam mengelolah dan mengatur semua aspek perusahaan komersial atupun public tidak terstruktur dengan baik Hal Yang mempengaruhi karir seorang karyawan terdiri dari sikap atasan, rekan kerja, dan bawahan, pengalaman, pendidikan, kesuksesan, dan takdir [10]. Yang dimana faktor ini di pengaruhi oleh kemampuan fisik ataupun kemampuan non fisik seperti kecerdasan dan mental setiap karyawan [11]. Diharapkan PT. Pelindo Terminal Petikemas Surabaya adanya proses manajemen pengembangan karir untuk menunjang kinerja karyawan secara jangka pendek ataupun jangka panjang. Kinerja karyawan menjadi gambaran baik buruknya kebijakan yang diterapkan untuk mencapai tujuan bersama, visi-misi perusahaan

Dari fenomena diatas ditemukan kesenjangan penelitian yaitu *Evidence Gap*. *Evidence Gap* adalah kesenjangan yang ada dalam bukti penelitian, dimana titik kesenjangan antara fenomena dengan bukti yang ada di lapangan. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan jika Manajemen Talent berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan [12]. Berbeda dengan hasil penelitian lain yang membuktikan Manajemen Talent tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [13]. Dari hasil penelitian variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia menunjukkan berpengaruh positif tapi signifikan terhadap Kinerja Karyawan [14]. Namun, berbeda dari hasil penelitian lain membuktikan bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan [15]. Kemudia dari variabel Pengembangan Karir peneliti memperoleh hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan [10]. Sedangkan hasil penelitian lain membuktikan jika Pengembangan Karir

berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan[16]. Dari banyaknya penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu terkait variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, tetapi antar variabel bersifat inkonsistensi. Dari hal tersebut menjadi dasar dilakukannya penelitian untuk mengetahui bagaimana manajemen talent, perencanaan SDM, dan pengembangan karir mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pelindo Terminal Petikemas, Surabaya. Populasi penelitian ini yaitu karyawan PT. Pelindo Terminal Petikemas yang berstatus Organik (Tetap) yang tercatat dalam perusahaan berjumlah 222 karyawan. Teknik Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *Non Probability Sampling*. Non Probability Sampling yaitu teknik pengambilan sampel dari 222 karyawan dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti (*Tidak bekerja di lapangan, Karyawan tetap*) [13]. Adapun metode yang di gunakan dalam Non Probability Sampling adalah *Purposiv Sampling*. Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sloving untuk penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini, dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{222}{1 + 222 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{222}{1 + 222 (0,01)}$$

$$n = \frac{222}{1 + 2,22}$$

$$n = \frac{222}{3,22}$$

$$n = 68,9$$

$$n = \mathbf{69 \text{ Responden}}$$

Sehingga jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 69 responden yang diambil dari seluruh karyawan PT. Pelindo yang berstatus Organik. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500 sampel [31]. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif [16]. Data ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari karyawan PT.Pelindo Terminal Petikemas Surabaya degan status karyawan Organik (Tetap). Adapun data sekunder diperoleh dari penelitian terdahulu.

Metode pengambilan data dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner secara langsung kepada responden yang sesuai dengan kriteria sample yang telah ditetapkan dan observasi dilakukan secara langsung pada objek penelitian [33].

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *skala interval* yang jawabanya di ukur menggunakan *skala likert 1-5*. Teknis analisis data menggunakan *outher model* dan *inner model*, sedangkan pengujian data menggunakan software *Smart Partial Squer* (PLS) versi 3.0.

1. Outher Model

Model pengukuran yang terdiri dari uji validasi konvergen, validasi diskriminasi dan uji reabilitas [15].

a. Validitas Konvergen

Melihat sejauh mana variabel laten dapat menjelaskan varians indikatornya. Atau variabel yang di ukur secara reflektif.

b. Validitas Diskriminan

Mengevaluasi suatu variabel yang berbeda dari variabel atau kontruksi lainnya.

c. Uji Reabilitas Composite

Dilakukan untuk membuktikan keakuratan, konsisten dan ketepatan instrumen dalam mengukur variabel.

2. Inner Modell

Untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan nilai *T-statistic* dan *P-value* pada masing-masing jalur yang berpengaruh secara parsial.

III. Hasil dan Pembahasan

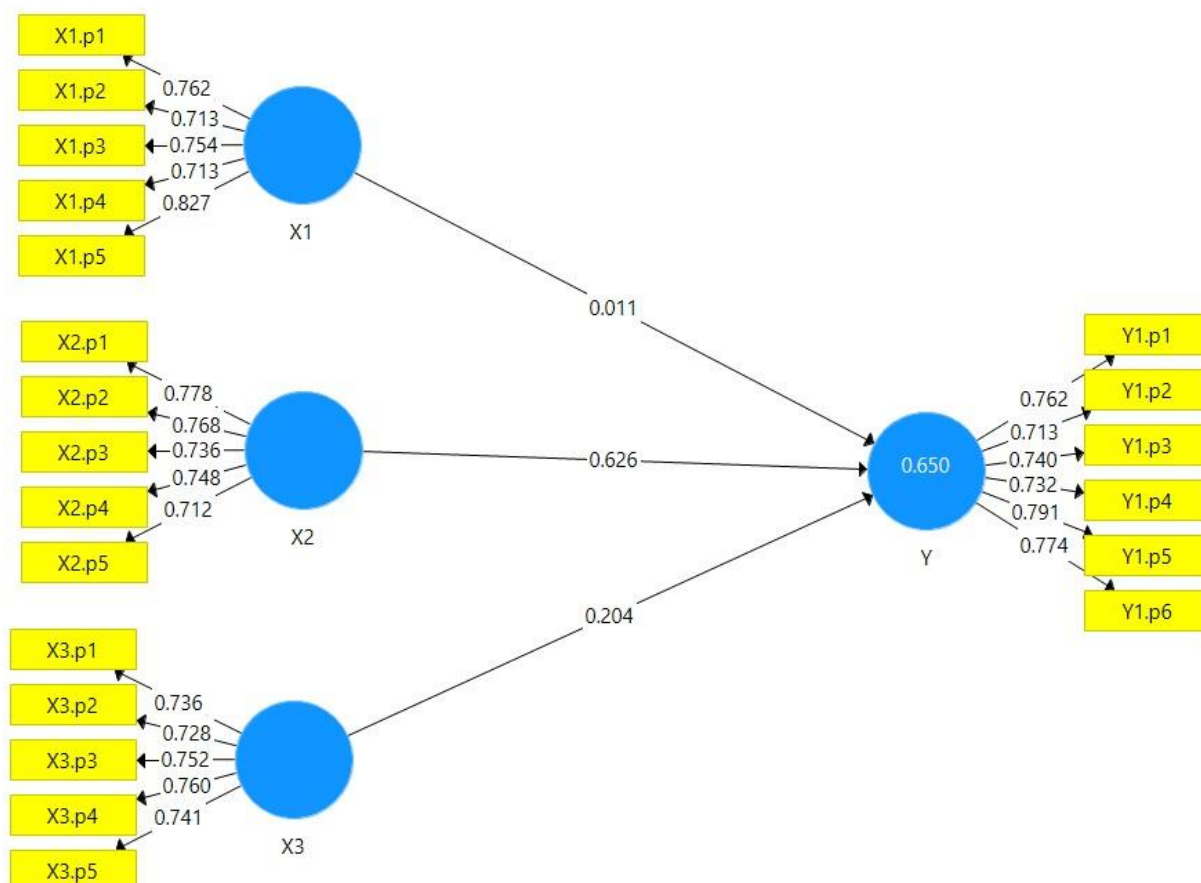
1. Outer Model

a. Uji Validitas Konvergen

Tahapan pada pengerjaan *Smart Partial Squer* (PLS) versi 3.0. yaitu mengitung Uji Validasi Konvergen pada Output *Smart Partial Squer* di *Outher Model* untuk mengetahui validitas konvergen dari hasil kuisioner yang kita sebar. Validitas konvergen merupakan hubungan antara indikator X dan Y untuk menilai sejauh mana indikator tersebut dapat menjelaskan masing-masing variabel yang berkaitan (*Variabel Laten*). Dalam pengujian *Outher Model* ada beberapa tahapan yang harus dilakukan antara lain *Validasi Konvergen*, *Validasi Diskriminasi* dan *Uji Reabilitas Composite*[34]. Hasil dari pengukuran *Uji Validasi Koverger* dapat di lihat pada gambar 2 berikut :

Gambar 2. Outher Model

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



Pada gambar 2 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,

Uji Validitas Konvergen

Tabel 2. Hasil Loading Factor
Sumber : Output Smart Partial Squer (PLS) versi 3.0.(2023)

	Kinerja Karyawan	Manajement Talenta	Pengembangan Karir	Perencanaan SDM
X1.p1		0.762		
X1.p2		0.713		
X1.p3		0.754		
X1.p4		0.713		
X1.p5		0.827		
X2.p1				0.778
X2.p2				0.768
X2.p3				0.736
X2.p4				0.748
X2.p5				0.712
X3.p1			0.736	
X3.p2			0.728	
X3.p3			0.752	
X3.p4			0.760	
X3.p5			0.741	
Y1.p1	0.762			
Y1.p2	0.713			
Y1.p3	0.740			
Y1.p4	0.732			
Y1.p5	0.791			
Y1.p6	0.774			

Pada table 2, kita dapat melihat bahwa nilai *Loading Factor* setiap variabel (Instrumen) sudah memenuhi syarat, karena diatas $> 0,700$ dan dapat dinyatakan semua indikator valid, karena telah memenuhi nilai *korelasi*. Dari hasil *loading factor* ini, maka penelitian dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya.

Tabel 3. 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

Pada table 3, dapat diketahui bahwa nilai dari *Average Variance Extracted (AVE)* diatas $> 0,5$ di setiap variabel. Hal ini menunjukkan bahwa nilai indikator *Average Variance Extracted (AVE)* adalah valid. Dapat disimpulkan, bahwa apabila semua variabel diatas $> 0,5$ dapat digunakan untuk mengukur besarnya indikator yang didukung oleh konstruk[35].

b. Uji Validitas Diskriminan

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.

Tabel 4. 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

Terlihat pada tabel 4, dimana nilai dari *Fornell Larcker Criterion* di atas $> 0,7$ itu menandakan bahwa telah memenuhi persyaratan dan dapat dikatakan valid.

c. Uji Reabilitas Composite

Tabel 5. 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 Karyawa	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
Pengembaan Karir	0.804	0.805	0.864	0.561

Pada table 5, 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.

Uji R-Square

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].

Tabel 6. Nilai R-Square*Sumber : Output Smart Partial Squer (PLS) versi 3.0.(2023)*

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	0.650	0.634

Berdasarkan table 6, 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.

2. Inner Modell

Uji Hipotesis

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*.

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

Pada tabel 7, dapat diketahui pada nilai *Original Sample* (O) pada variabel Manajement Talenta terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.011, artinya bahwa variabel Manajement Talenta memberikan kontribusi 1.1%. Selanjutnya, pada nilai *Original Sample* (O) pada variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.204, artinya bahwa Variabel Pengembangan Karir memberikan kontribusi 20,4 %. Dan nilai *Original Sample* (O) pada variabel Perencanaan SDM sebesar 0.626, artinya bahwa Variabel Perencanaan SDM memberikan kontribusi 62,6 %. Dari hasil tersebut, membuktikan bahwa variabel independen terhadap variabel dependen memiliki peran yang positif.

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 Ho1 diterima dan H1 di tolak. Dapat disimpulkan bahwa Manajemen Talenta (X1) 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 Ho2 diterima dan H2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Perencanaan SDM (X2) 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 Ho3 diterima dan H2 di tolak. Dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X3) 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 kineja 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 Manajement Talent berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian lain yang menyatakan[12] bahwa Manajement 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 profesional 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, olaraga, 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.

IV. 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 :

1. 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.
2. 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, olaraga, laptop dll.

3. 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 pemilihannya berbasis suka dan suka (*like and like*).

Ucapan Terima Kasih

Dalam penulisan akhir ini, saya mengucapkan terimakasih kepada Allah Swt yang telah memberikan kemudahan dan keberkahan dalam menyelesaikan penelitian tugas akhir ini. Tak lupa juga saya ucapkan terimakasih dosen pembimbing saya, yang telah membimbing saya dengan sepenuh hati, mantur nuwun ingkang katah nggih Ibu. Dan juga teman-teman seperjuangan Management Angkatan 2020 kelas B2 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, terimakasih banyak atas kenangan dan ilmunya selama ini. Serta saya juga berterimakasih sebesar-besarnya kepada Staff FBHIS beserta jajaran akademisi dan terutama kepada Prodi Manajemen yang menemani saya dalam menempuh pendidikan sarjana (Strata 1) 3.5 Tahun ini.

Referensi

- [1] T. D. Prasetyo, M. Hariasih, And H. M. K. Sari, "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Nurul Hayat Surabaya," *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. Dan Perbankan)*, Vol. 3, No. 2, Pp. 114–135, 2017, Doi: 10.21070/Jbmp.V3i2.1891.
- [2] Bachrudin, M. Ali, And Sumartik, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawankantor Kecamatan Sidoarjo [The Influence Of Work Discipline, Compensation, And Work Environment On Employee Performance In The Sidoarjo District Office]," *Int. J. Hum. Comput. Stud.*, Vol. 3, No. 2, Pp. 28–32, 2021, [Online]. Available: www.Journalsresearchparks.Org/Index.Php/IJHCS
- [3] E. Sukarjati *Et Al.*, "Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang," *J. Manage.*, Vol. 2, No. 2, Pp. 1–14, 2016, [Online]. Available: [Http://Jurnal.Unpand.Ac.Id/Index.Php/MS/Article/View/411](http://Jurnal.Unpand.Ac.Id/Index.Php/MS/Article/View/411)
- [4] A. Yusran And S. A. Y. C. Id, "Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari," 2018.
- [5] R. Yuli Angliawati And F. Fatimah Maulyan, "Peran Talent Management Dalam Pembangunan Sdm Yang Unggul," *J. Sains Manaj.*, Vol. 2, No. 2, Pp. 28–40, 2020, [Online]. Available: [Https://Ejurnal.Ars.Ac.Id/Index.Php/Jsm/Article/View/321](https://Ejurnal.Ars.Ac.Id/Index.Php/Jsm/Article/View/321)
- [6] R. Tri Saputra, S. L. Ratnasari, And R. Tanjung, "Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sdm, Dan Audit Sdm Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Trias Polit.*, Vol. 4, No. 1, Pp. 90–99, 2020, Doi: 10.33373/Jtp.V4i1.2446.
- [7] A. Darmawan And Y. Anggelina, "Motivasi , Pelatihan Kerja , Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan," *J. Ilmu Manaj.*, Vol. 12, No. 1, Pp. 47–56, 2022, Doi: 10.32502/Jimn.V12i1.5142.
- [8] D. Veronica, R. Rosita, And F. Herlin, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Gramedia Jambi," *J-MAS (Jurnal Manaj. Dan Sains)*, Vol. 8, No. 1, P. 868, 2023, Doi: 10.33087/Jmas.V8i1.1010.
- [9] A. Taroreh, F. Worang, And C. Mintardj, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Analisis Pekerjaan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Papua," *J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, Vol. Vol. 4, No. No. 1, Pp. 1263–1274, 2016, [Online]. Available: [Https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Emba/Article/View/12072](https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Emba/Article/View/12072)
- [10] D. A. Nugraha, B. Nadeak, N. Martini, And D. J. Suyaman, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat," *At-Tadbir J. Ilm. Manaj.*, Vol. 6, No. 1, P. 81, 2022, Doi: 10.31602/Atd.V6i1.5886.
- [11] K. Umam And Y. Atho'illah, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya," *J. Manaj. Dan Inov.*, Vol. 4, No. 1, Pp. 68–83, 2021, Doi: 10.15642/Manova.V4i1.387.
- [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.

- [13] T. Ivana And F. Marzuki, "Pengaruh Perencanaan Sdm, Manajemen Talenta, Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Young Entrep.*, Vol. 2, No. 3, Pp. 122–138, 2023, [Online]. Available: https://www.academia.edu/download/65175951/Tugas_Besar_2_Summary_Talent_Management_DEWI_APRILIA_ANGGRAINI_43117010030_Pdf
- [14] F. Blikololong, Mikael Laba & John EHJ, "Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia, Penempatan Pegawai Dan Analisis Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, Vol. 3, No. 6, Pp. 645–656, 2022.
- [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-tridinanti.ac.id/id/eprint/531>
- [16] K. Robby And E. Angery, "Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang," *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. Dan Akuntansi)*, Vol. 5, No. 3, Pp. 494–512, 2021.
- [17] R. F. A. W. Yanti And Sumartik, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pos," *ULIL ALBAB J. Ilm. Multidisiplin*, Vol. 1, No. 9, Pp. 3136–3150, 2022, [Online]. Available: <http://ulilalbabinstitute.com/index.php/JIM/Article/View/734%0Ahttps://ulilalbabinstitute.com/index.php/JIM/Article/Download/734/602>
- [18] Divya Malika And Aminuddin Irfani, "Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X," *J. Ris. Manaj. Dan Bisnis*, Pp. 43–46, 2022, Doi: 10.29313/Jrmb.V2i1.933.
- [19] F. N. Agustiani, "Pengaruh Manajemen Talenta Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk," *J. Ris. Perbank. Manaj. Dan Akunt.*, Vol. 3, No. 2, Pp. 100–131, 2019.
- [20] C. Savitri And E. Suherman, "Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai Ubp Karawang," *Buana Ilmu*, Vol. 2, No. 2, Pp. 130–144, 2018, Doi: 10.36805/Bi.V2i2.480.
- [21] R. Sulet, Tisnawati Ernie Dan Wahyuningtyas, *Manajemen Talenta Terintegrasi*, 1st Ed. Yogyakarta, 2016.
- [22] S. S. Helmiyatun, Saputra, Eka Kurnia, Niswah, Choirun, Bagho, Kosmas Lawa, Fuada, *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st Ed. Mataram: Sanabil, 2022.
- [23] A. Of Et Al., "Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo," Vol. 43, No. 3, Pp. 7–28, 2017.
- [24] R. E. Putra And Aznedra, "Pengaruh Insentif, Perencanaan SDM Dan Audit MSDM Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah Batam," *Measurement*, Vol. 15, No. 2, Pp. 26–35, 2021.
- [25] H. Saputra, A. Soleh, And I. A. M. E. M. Gayatri, "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu," *INOBISS J. Inov. Bisnis Dan Manaj. Indones.*, Vol. 3, No. 2, Pp. 187–197, 2020, Doi: 10.31842/Jurnalnobis.V3i2.131.
- [26] R. Julianita, "Pengaruh Program Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," *Jemasi J. Ekon. Manaj. Dan Akunt.*, Vol. 14, No. 1, Pp. 55–63, 2018, Doi: 10.35449/Jemasi.V14i1.20.
- [27] N. Wulandari And H. Sholihin, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manaj.*, Vol. 27, No. 2, Pp. 58–66, 2019.
- [28] R. Massie, "Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara," *J. Berk. Ilm. Efisiensi*, Vol. 15, No. 5, Pp. 635–645, 2015.
- [29] Y. Ferry, "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus," *BMAJ Bus. Manag. Anal. J.*, Vol. 1, No. 1, Pp. 37–48, 2018, Doi: 10.24176/Bmaj.V1i1.2686.
- [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>
- [31] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, 11th Ed. Bandung: Alfabeta, 2007.
- [32] I. Ukkas And M. Kasran, "Strategi Pengembangan SDM: Upaya Penunjang Daya Saing UMKM Di Era Pandemi Covid 19," *J. Manaj. Dan Keuang.*, Vol. 12, No. 1, Pp. 92–102, 2023, Doi: 10.33059/Jmk.V12i1.5757.
- [33] J. Rusjiana, "Pengaruh Sistem Informasi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Rabbani Bandung," *J. Comput. Bisnis*, Vol. 10, No. 1, Pp. 21–29, 2016.
- [34] U. Rosyidah Et Al., "Analisis Data Penelitian Manajemen," *Univ. Wisnuwardhana Malang Press*, Vol. 6, Pp. 1–225, 2021.
- [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. Schla 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. Setiyaningrum, “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.
- [41] N. B. Satriyo Wibowo And Sumartik, “The Effect Of Work Stress Motivation And Organizational Culture On Employee Performance Through Job Satisfaction As An Intervening Variable,” *Indones. J. Law Econ. Rev.*, Vol. 17, No. 3, Pp. 3242–3250, 2022, Doi: 10.21070/Ijler.V17i0.868.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.