

The Influence of Talent Management, Knowledge Management, and Work Performance on Employee Career Development **[Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai]**

Ainun Ni'mah Fatikhah¹⁾, Dewi Andriani ^{*2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

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

Abstract. *In career development, employees certainly need opportunities to be promoted to positions that are useful for improving career paths in the future. This study aims to determine the influence of talent management, knowledge management, and work performance on employee career development. This study used a quantitative approach and simple random sampling method, with data collection carried out through questionnaires distributed to employees from various divisions. The results of research data analysis show that talent management has a significant positive effect on employee career development, besides that knowledge management has also proven to have a significant positive effect on employee career development, and work performance has proven to have a significant effect on employee career development. From the results of this research, it has proven important for PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya in an effort to improve the career development of qualified employees.*

Keywords - *Talent Management, Knowledge Management, Work Performance, Employee Career Development.*

Abstrak. *Dalam pengembangan karir pegawai tentunya memerlukan kesempatan untuk dipromosikan jabatan yang berguna untuk meningkatkan jenjang karir dimasa yang akan datang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pendekatan kausalitas. Menggunakan teknik simple random sampling, dengan pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner yang dibagikan kepada pegawai dari berbagai divisi. Populasi yang digunakan 150 pegawai, dan sampel 109 responden. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai, selain itu manajemen pengetahuan juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai, dan prestasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Dari hasil penelitian ini terbukti penting bagi PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya dalam upaya meningkatkan pengembangan karir pegawai yang berkualitas.*

Kata Kunci - *Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, Prestasi Kerja, Pengembangan Karir Pegawai.*

I. PENDAHULUAN

Baik dalam dunia bisnis, pemerintahan, maupun perusahaan di mana ia menerima balasan jasa atau penghargaan tertentu pasti memerlukan adanya sumber daya manusia. Jika diruang lingkup perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang terampil, kemajuan perusahaan cepat akan tercapai. Perusahaan juga sangat membutuhkan pegawai yang handal dan kompeten. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang digunakan secara sinergis dengan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh pegawai yang semangat dalam mengembangkan ilmunya. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan karir pegawainya dengan harapan dapat mencapai visi dan misi perusahaan dengan cepat. Pegawai tidak hanya menjadi objek untuk mencapai tujuan, tetapi juga menjadi subjek ataupun pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengawas yang selalu berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan tujuan perusahaan serta memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam bekerja [1].

Oleh sebab itu, perusahaan memerlukan adanya pengembangan karir pegawai untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sangat penting bagi pegawai untuk bekerja keras di perusahaan untuk mengembangkan karirnya, sehingga dapat meningkatkan posisi jabatan yang sesuai dengan keahlian dan sertifikasi mereka[2]. Pengembangan karir adalah proses meningkatkan kapasitas pekerjaan seseorang untuk mengejar karir yang diinginkan [3]. Dijelaskan bahwa pengembangan karir merupakan strategi perencanaan yang terorganisir digunakan untuk menyelaraskan tujuan pegawai dengan tuntutan bisnis suatu organisasi untuk membangun loyalitas, hal itu berdampak sangat baik terhadap

loyalitas pegawai [4]. Peningkatan yang dilakukan oleh unit sumber daya manusia untuk mencapai rencana kerja yang sesuai dengan jalur atau level organisasi juga termasuk dalam pengembangan karir [5].

Dalam hal ini seseorang memerlukan perlakuan dari perusahaan dimana ia bekerja agar dapat lebih produktif dan karirnya dapat maju. Perlakuan tersebut meliputi promosi, yaitu jabatan yang memindahkan seorang pegawai dari satu tingkat ke tingkat lain yang dianggap lebih tepat [6]. Di satu sisi, perusahaan dalam melakukan promosi ini melakukan kesalahan. Dalam hal tersebut dengan melaksanakan promosi merupakan keputusan yang sangat penting. Sedangkan di pihak pegawai promosi dianggap sebagai suatu hukuman karena adanya peningkatan prestasi guna untuk mengembangkan karirnya. Fokus utama pengembangan karir karyawan adalah bagaimana perusahaan akan tumbuh untuk menghadapi kesulitan perusahaan saat ini dan masa depan. Maka dari itu perusahaan dalam mengembangkan karirnya perlu memerlukan adanya bantuan dari manajemen talenta.

Bahwa salah satu proses dalam pengembangan karir yaitu melalui manajemen talenta. Istilah manajemen talenta mengacu pada analisis dan perencanaan yang terlibat dalam memperoleh, mencari sumber, mempertahankan, mengembangkan, menciptakan, dan memperbarui tenaga kerja, yang mencakup semua operasi administratif, sumber daya manusia, dan teknologi [7]. Selain itu peran Manajemen Talenta dianggap sebagai metode baru dalam mengelola sumber daya manusia dan modal dalam bisnis karena generasi muda mulai hidup di era sumber daya manusia yang kompetitif [8]. Penggunaan manajemen talenta diperusahaan besar di seluruh dunia telah menunjukkan kemampuannya untuk menawarkan manfaat dan nilai unggul dengan kelangsungan perusahaan dalam jangka panjang, khususnya di bidang manajemen staff [9]. Proses digunakan untuk penetapan pegawai pada posisi yang dinilai cocok dikenal dengan istilah manajemen talenta [10]. Adanya pegawai bertalenta perlu didukung oleh manajemen pengetahuan.

Di ruang lingkup perusahaan memahami dan mengukur kegiatan manajemen pengetahuan sangat penting, sehingga perusahaan dapat beroperasi lebih efektif dan pemerintah dapat membuat peraturan untuk mendukung keunggulan ini. Dan Manajemen pengetahuan mengacu pada setiap tindakan yang diambil oleh organisasi sehubungan dengan pengumpulan, penerapan, dan penyebaran pengetahuan [11]. Di sebuah organisasi dapat melakukan berbagi pengetahuan, belajar, dan berkolaborasi secara lebih efektif, semua tindakan yang terkait dengan perolehan, penggunaan, dan berbagi pengetahuan termasuk dalam manajemen pengetahuan [12]. Manajemen pengetahuan adalah alat kunci untuk melestarikan keunggulan kompetitif dan memajukan pengembangan profesional [13]. Pengetahuan adalah aset yang tidak berwujud dan tidak dapat ditiru yang diperoleh seseorang melalui pengalaman, pendidikan, dan pemahaman suatu subjek baik dari sudut pandang teoretis maupun praktis. Pengetahuan secara efektif digunakan oleh organisasi sebagai keunggulan kompetitif [14]. Dalam pengembangan karir pegawai perlu adanya dukungan seperti manajemen talenta, manajemen pengetahuan dan prestasi kerja.

Prestasi kerja (*Work Performance*) adalah hasil kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan kepadanya berdasarkan kemampuan pengalaman, kesungguhan, dan waktu [15]. Prestasi Kerja merupakan hasil dari upaya pekerja selama jangka waktu tertentu sehubungan dengan pilihan yang berbeda, seperti standar yang telah ditentukan, target/sasaran, atau kriteria yang disepakati Bersama [16]. Bahwa peningkatan prestasi kerja memerlukan dukungan organisasi yang kuat untuk pengembangan karir [17]. Prestasi kerja dipandang sebagai “pencapaian peran yang sukses” yang dicapai oleh upaya individu pekerja [18]. Prestasi kerja adalah sejauh mana seseorang telah memenuhi tujuan atau menyelesaikan tugas yang perlu diselesaikan [19]. Kemampuan seseorang untuk berhasil dalam pekerjaannya sebagai anggota suatu lembaga atau organisasi maupun dalam kapasitas pribadinya sangat bergantung pada prestasi kerja [20].

Tabel 1. Rekapitulasi kesempatan promosi jabatan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya pada tahun 2023

| Jumlah Pegawai | Yang dipromosikan |
|----------------|----------------------|
| 2399 pegawai | ± 96 orang / 4 tahun |

Dari kondisi diatas bahwa tidak semua pegawai mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan, dikarenakan adanya promosi jabatan itu yang mengatur pihak kantor pusat dan disaat posisi kosong pegawai tidak mengetahuinya. Dilihat dari tabel diatas bahwa kesempatan pegawai untuk dipromosikan hanya berjumlah 4% per 4 tahunnya, jadi untuk pegawai yang berkesempatan untuk dipromosikan hanya 1% pertahunnya dari 2399 pegawai hanya diambil 24 pegawai di daop 8 surabaya.

Tabel 2. Daftar pendidikan terakhir pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya tahun 2023

| Pendidikan | Jumlah |
|---------------|-------------|
| S1 | 137 |
| D3 | 63 |
| SLTA | 2121 |
| SLTP KEJURUAN | 1 |
| SLTP UMUM | 56 |
| SD | 19 |
| Dipekerjakan | 2 |
| Total | 2399 |

Perusahaan ini untuk melakukan promosi jabatan pelaksanaannya selama 4 tahun sekali, untuk semua pegawai dengan ketentuan-ketentuan yang sudah diatur oleh Direksi di kantor pusat yang berada di Bandung, Jawa Barat. Apabila seorang pegawai ingin dipromosikan atau diangkat jabatan, maka ia harus mempunyai ijazah pendidikan D3, S1, dan S2 dengan minimal Akreditasi B, dengan syarat mengikuti ujian-ujian di Bandung, atau biasa disebut dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat). Namun, pegawai juga harus menyelesaikan ujian yang diperlukan (Pelatihan) untuk jangka waktu satu tahun menjabat dan empat tahun pada pangkat terakhir, jika mereka ingin dicalonkan atau dipromosikan dari jabatan pelaksana ke posisi Asisten Manajer hingga Presiden.

BUMN (Badan Usaha Milik Negara) memiliki banyak perusahaan salah satunya PT Kereta Api Indonesia (persero). Usaha ini telah dipercaya masyarakat selama bertahun-tahun untuk menangani kebutuhan transportasi mereka, baik dalam maupun luar kota. PT Kereta Api Indonesia (Persero) menyediakan layanan kereta api penumpang dan barang. Perusahaan ini memiliki reputasi pegawai yang produktif.

Didalam perusahaan khususnya pada unit Sumber Daya Manusia menyiapkan pegawai yang kompeten untuk mengisi posisi kosong, yakni dengan bentuk promosi. Bentuk promosi tersebut dengan melakukan penilaian kerja (*assessment*) terlebih dahulu, jika lulus pada tahap tersebut dilakukan mutasi kerja. Mutasi kerja merupakan tindakan yang diambil oleh atasan untuk memindahkan pegawai dari satu tingkat pekerjaan ke tingkat yang tinggi atau sejajar [21]. Namun bentuk mutasi di perusahaan ini tidak tahu kapan dilakukannya, dikarenakan untuk mendapatkan promosi ataupun kenaikan jabatan tidak bisa diprediksi, dan dilakukannya secara mendadak, harus menunggu posisi mana yang kosong saat dibutuhkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir pegawai dalam peluang promosi belum dilaksanakan secara optimal, sehingga berdampak langsung dengan terhambatnya kenaikan jabatan.

Perusahaan yang sukses adalah hasil dari kemajuan karir pegawai yang begitu cepat. Penyesuaian yang baik untuk bisnis di sektor transportasi ini sangat diantisipasi, dan diharapkan perubahan akan lebih baik untuk kemajuan profesional pegawai di PT Kereta Api Indonesia Daop VIII Surabaya. Sehingga mereka dapat berkontribusi secara lebih efektif untuk memberikan layanan terbaik kepada masyarakat luas. Mengingat semakin ketatnya persaingan di pasar jasa transportasi, dan kemajuan teknologi yang pesat, setiap perusahaan harus meningkatkan pengembangan karir pegawai agar tidak ketinggalan jauh oleh perusahaan pesaing. Dari sinilah peneliti mengambil keputusan ditempat inilah cocok untuk dilakukan penelitian sesuai tema judul yang diambil.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah membahas mengenai variable yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai. Penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa manajemen talenta berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai [22]. Namun terdapat hasil yang berbeda yang menyatakan bahwa manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai [23]. Penelitian yang telah dilakukan mengenai variable manajemen pengetahuan menunjukkan hasil bahwa manajemen pengetahuan memberikan pengaruh yang positif terhadap pengembangan karir pegawai [13]. Penelitian yang telah dilakukan mengenai variable prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir [17]. Namun terdapat hasil yang berbeda yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap pengembangan karir pegawai [24].

Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa terdapat celah penelitian yang terjadi mengenai manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai sehingga peneliti perlu melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui hasil keterbaruan apakah variabel tersebut memiliki pengaruh atau tidak. Peneliti menemukan kesenjangan yang terdapat pada hasil atau bukti pada penelitian (evidence gap) merupakan temuan penelitian baru yang bertentangan dengan inkonsistensi atau kontradiksi hasil penelitian sebelumnya [25].

Rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja dalam meningkatkan pengembangan karir pegawai pada sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Dengan harapan penelitian ini untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia jauh lebih baik dengan meningkatkan pengembangan karir pegawai untuk kesejahteraan perusahaan.

Pertanyaan penelitian. Apakah Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya ?

Penelitian ini sesuai dengan indikator 8 *Sustainable Development Goals* (SDGs) yaitu *Productive employment and decent work for all* (pekerjaan yang produktif dan pekerjaan yang layak untuk semua). Penelitian ini berfokus pada pengaruhnya pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. Berdasarkan penjelasan diatas perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul **“Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai”**.

Literatur Review

Manajemen Talenta (X1)

Manajemen Talenta adalah proses dari mulainya perekrutan, penempatan, pelatihan, dan perencanaan untuk pengembangan pegawai ke arah yang lebih baik [8]. Ada indikator – indikator manajemen talenta yang dibagi menjadi 3 bagian, yaitu :

- a. Menarik talenta merupakan proses rekrutmen pada pegawai baru.
- b. Mengembangkan talenta merupakan kegiatan untuk mengembangkan kemampuan pegawai yang dapat meningkatkan kapasitas kerja.
- c. Mempertahankan talenta merupakan upaya untuk mempertahankan ketrampilan, sifat dan keahlian pegawai agar tidak berubah dalam keadaan apapun pada pekerjaannya.

Manajemen Pengetahuan (X2)

Manajemen Pengetahuan merupakan mengacu pada setiap tindakan yang diambil oleh organisasi sehubungan dengan pengumpulan, penerapan, dan penyebaran pengetahuan [11]. Indikator -indikator yang digunakan yaitu:

- a. *knowledge implementing* (menerapkan pengetahuan), merupakan kegiatan pembelajaran dalam mempraktekan teori atau metode untuk menambahkan pengetahuan pegawai.
- b. *knowledge creating* (menciptakan pengetahuan), merupakan proses mewujudkan dan menciptakan pengetahuan yang baru untuk mempertahankan atau meningkatkan pengetahuan tersebut.
- c. *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) merupakan suatu teknik sosialisasi yang digunakan seseorang untuk berbagi ilmu dan pengalaman yang bermanfaat bagi setiap orang.

Prestasi Kerja (X3)

Prestasi Kerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang untuk pekerjaannya dengan ukuran tertentu [18]. Prestasi Kerja memiliki indikator – indikator sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, merupakan hasil kerja yang dapat diapresiasi oleh pegawai.
- b. Kuantitas kerja, merupakan banyaknya pekerjaan yang dilakukan sehubungan dengan output yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan patokan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Pengetahuan pekerjaan, merupakan pegawai yang menggunakan pengetahuannya untuk menjadi hal utama.
- d. Inisiatif, merupakan kemauan dan kapasitas pegawai untuk menemukan solusi terhadap permasalahan yang mereka hadapi.
- e. Disiplin waktu dalam absensi, merupakan cara berpikir, bertindak, dan berperilaku yang sesuai dengan hukum, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila melanggar maka akan menanggung akibatnya.

Pengembangan Karir Pegawai (Y)

Pengembangan karir adalah sebuah perjalanan yang berarti dimana individu dapat mengambil pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan keahlian mereka dengan bekerja keras dalam perusahaan untuk mencapai sebuah perubahan [2]. Indikator-indikator yang terdapat dalam pengembangan karir, yaitu :

- a. Perlakuan yang adil, merupakan suatu sikap yang tidak membeda-bedakan dan menempatkan sesuatu sesuai dengan kemampuan.
- b. Kepedulian dari atasan, merupakan pegawai menerima umpan balik dari atasan atas penyelesaian setiap pekerjaan yang diberikan.
- c. Informasi tentang berbagai peluang promosi, merupakan pekerja selalu berasumsi bahwa mereka akan memiliki akses terhadap informasi tentang peluang promosi.
- d. Adanya minat untuk dipromosikan, memiliki strategi yang cocok untuk digunakan, yaitu dengan strategi yang mudah beradaptasi dan proaktif, yang memiliki arti motivasi dalam menekuni suatu karir yang bersifat individual.
- e. Tingkat kepuasan. Merupakan seseorang dapat merasakan kepuasan karena mengetahui bahwa apa yang telah dicapainya adalah hasil yang maksimal dan berusaha untuk naik ke jenjang yang lebih tinggi.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan kausalitas. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang menetapkan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih [26]. Lokasi penelitian yang di tuju oleh peneliti yaitu pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya, yang berlokasi di Jl. Gubeng Masjid N0.39, Pacar Keling, Kec. Tambaksari, Surabaya, Jawa Timur 60131. Dalam menentukan sampel peneliti menggunakan rumus slovin berguna untuk mengetahui jumlah sampel yang ingin digunakan. $N= 150$ dan $e= 5\%$ atau $0,05$.

$$ni = \frac{N}{Ni \cdot n}$$

Keterangan:

ni = Jumlah sampel pegawai

Ni = Jumlah populasi pegawai

n = Jumlah sampel keseluruhan

N = Jumlah populasi keseluruhan

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,05)^2}$$

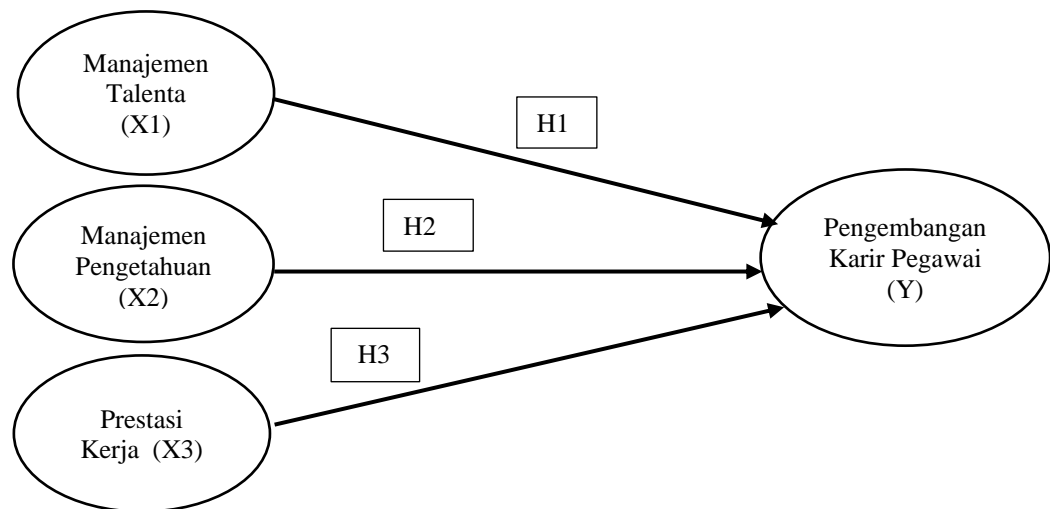
$$n = \frac{150}{1 + 150(0,0025)}$$

$$n = \frac{150}{1,375}$$

$$n = 109$$

Dari hasil perhitungan diatas jumlah sampel yang dibutuhkan yaitu 109 responden. Sampel yang digunakan yaitu *probability sampling* dengan menggunakan metode *simple random sampling* yaitu metode terdapat peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel khusus yang memanfaatkan tabel angka acak yang dianggap mewakili populasi yang dituju [27]. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuisioner, dengan menggunakan analisis metode PLS (Partial Least Square) dengan bantuan software smart PLS. Metode ini memiliki tujuan untuk menghasilkan makna dasar antara tujuan dan alasan penemuan data [28]. Smart PLS memiliki dua pengujian, yaitu uji model pengukuran (outer model), dan uji structural (inner model). Uji model pengukuran ini digunakan untuk menguji indikator-indikator terhadap variabel laten . Uji model pengukuran ini terdapat uji validitas dengan melihat nilai factor loading lebih besar 0,7 dan nilai AVE lebih besar 0,5 jika nilai konvergen dapat dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas ini menggunakan internal consistency reliability dengan melihat nilai Cronbach's Alpha (CA), Composite Reliability (CR), dan rho_A dengan memiliki nilai lebih besar dari 0,7 [29]. Dan Uji Struktural untuk menguji hubungan variabel yang dihipotesiskan. Dalam uji tersebut menggunakan metode pengujian, yaitu uji R-Square, dan uji hipotesis.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pertanyaan pendapat, atau tuduhan sementara yang masih harus didukung oleh bukti-bukti [30].

Hipotesis pada penelitian ini, yaitu :

H₁: Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai

H₂: Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai

H₃: Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai

Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan deskripsi yang menjelaskan setiap variabel untuk memberikan signifikansi atau untuk menentukan arti dari setiap variabelnya [31]. Variabel independent atau variabel bebas (X) merupakan faktor yang merubah atau munculnya terhadap variabel terikat [32], sedangkan variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan dan Prestasi Kerja. Variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah variabel-variabel yang disebabkan adanya variabel bebas [32], variabel dependen yang tercantum di penelitian ini adalah pengembangan karir Pegawai.

Manajemen Talenta (X₁) merupakan proses dimana menarik, mengembangkan, mempertahankan pada pegawai. Indikator manajemen talenta terbagi menjadi tiga bagian, yaitu :

- Menarik talenta : pegawai baru melakukan kegiatan proses rekrutmen,
- Mengembangkan talenta : pegawai mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kapasitas kerja,
- Mempertahankan talenta : pegawai diberikan pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan dan keahliannya.

Manajemen Pengetahuan (X₂) adalah proses dimana menerapkan, menciptakan, dan berbagi pengetahuan sebagai perubahan dan inovasi. Indikator manajemen pengetahuan, yaitu :

- Menerapkan pengetahuan : adanya proses training kerja yang bertujuan sebagai refreshment untuk pegawai baru ataupun lama untuk meningkatkan pengetahuan pegawai,
- Menciptakan pengetahuan : adanya promosi jabatan yang berguna untuk menambah atau menciptakan pengetahuan pegawai diposisi kerja yang baru,
- Berbagi pengetahuan : sosialisasi yang dilakukan antar daop (daerah operasional) untuk berbagi pengetahuan.

Prestasi Kerja (X₃) yaitu hasil kerja seorang pegawai yang telah mereka capai selama menyelesaikan tugas-tugas di perusahaan dengan tepat waktu. Indikator prestasi kerja tersebut adalah :

- Kualitas kerja : pegawai dikantor menghasilkan output kerja yang baik
- Kuantitas kerja : hasil kerja dalam menyelesaikan tugas sudah sesuai waktu yang telah ditetapkan
- Pengetahuan pekerjaan : pegawai menjadikan pengetahuan untuk menjadi hal yang penting
- Inisiatif : kemauan pegawai untuk dapat memecahkan permasalahan yang dihadapi
- Disiplin waktu dalam absensi : pegawai melaksanakan peraturan dengan baik seperti datang tepat waktu

Pengembangan karir pegawai (Y) merupakan proses seorang pegawai yang telah meningkatkan kemampuan kerjanya untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan, seperti kenaikan jabatan. Indikator pada pengembangan karir, adalah sebagai berikut ini :

- a. Perlakuan yang adil : para pimpinan tidak membeda-bedakan pegawai dan menempatkan pegawai sesuai kemampuan
- b. Kepedulian dari atasan : pegawai menerima umpan balik dari atasan ketika dapat menyelesaikan tugas yang diberikan
- c. Informasi tentang berbagai peluang promosi : kemudahan pegawai dalam mengakses informasi dalam peluang promosi jabatan
- d. Adanya minat untuk dipromosikan : kemauan pegawai untuk melakukan promosi jabatan
- e. Tingkat kepuasan : pegawai dapat merasakan kepuasan karena berpeluang untuk naik kejenjang yang lebih tinggi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

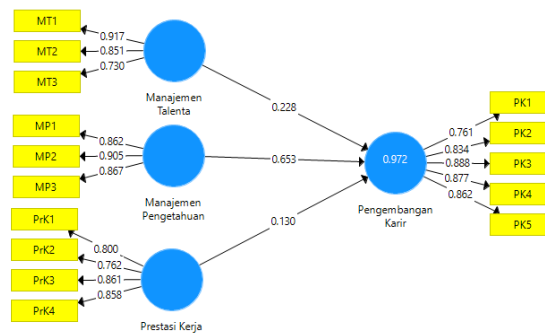
Dalam penelitian ini menjelaskan pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai. Terdapat tabel karakteristik responden yang dapat menjelaskan karakter responden di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya.

Tabel 3. Karakteristik Responden

| Item | Kategori | Jumlah |
|----------------------|-------------------------------|------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 83 |
| | Perempuan | 26 |
| | Total | 109 |
| Divisi | Sumber Daya Manusia dan Umum | 13 |
| | Angkutan Penumpang | 2 |
| | Keuangan | 10 |
| | Hukum | 3 |
| | Penjagaan Aset | 9 |
| | Jalan Rel dan Jembatan | 11 |
| | Operasi | 12 |
| | Sarana | 18 |
| | Komenserialisasi Non Angkutan | 7 |
| | Humas | 1 |
| | Angkutan barang | 2 |
| | Sintelis | 9 |
| | Fasilitas Penumpang | 6 |
| | Dokumen | 1 |
| | Quality Control | 3 |
| | Pengamanan | 2 |
| | Total | 109 |

Dari hasil tabel 3 diatas menjelaskan bahwa karakteristik responden dengan kategori jenis kelamin laki-laki berjumlah 83 pegawai, dan jenis kelamin perempuan berjumlah 26 pegawai yang dengan keseluruhannya berjumlah 109 pegawai. Dengan kategori Divisi Sumber Daya Manusia dan Umum berjumlah 13 pegawai, divisi angkutan penumpang berjumlah 2 pegawai, divisi keuangan berjumlah 10 pegawai, divisi hukum berjumlah 3 pegawai, divisi penjagaan asset berjumlah 9 pegawai, divisi jalan rel dan jembatan berjumlah 11 pegawai, divisi operasi berjumlah 12 pegawai, divisi, sarana berjumlah 18 pegawai, divisi komenserialisasi non angkutan berjumlah 7 pegawai, divisi humas berjumlah 1 pegawai, divisi angkutan barang berjumlah 2 pegawai, divisi sintelis berjumlah 9 pegawai, divisi fasilitas penumpang berjumlah 6 pegawai, divisi dokumen berjumlah 1 pegawai, divisi quality control berjumlah 3 pegawai, dan divisi pengamanan berjumlah 2 pegawai.

Uji Model Pengukuran (outer model)



Gambar 2. Hasil uji outer model

Hasil Uji Validitas

Validitas merupakan penilaian untuk memperjelas kualitas pengumpulan data dari perangkat penelitian [33]. Dalam penelitian ini validitas konvergen dan validitas diskriminan merupakan dua komponen uji validitas yang pengukurannya dapat digunakan.

Hasil Uji Validitas konvergen

Validitas konvergen merupakan penilaian yang dilakukan untuk memastikan kevalidan suatu hubungan antara suatu indikator dengan suatu konstruk atau variabel laten [34]. Indikator yang digunakan telah memenuhi validitas konvergen apabila nilai loading faktor hasil pengujian lebih tinggi dari taraf yang telah ditetapkan yaitu minimum 0,7 agar dianggap memenuhi validitas konvergen [35].

Tabel 4. Hasil Uji Outer Loading

| Variabel | Manajemen Pengetahuan | Manajemen Talenta | Pengembangan Karir | Prestasi Kerja |
|----------|-----------------------|-------------------|--------------------|----------------|
| MP1 | 0,862 | | | |
| MP2 | 0,905 | | | |
| MP3 | 0,867 | | | |
| MT1 | | 0,917 | | |
| MT2 | | 0,851 | | |
| MT3 | | 0,730 | | |
| PK1 | | | 0,761 | |
| PK2 | | | 0,834 | |
| PK3 | | | 0,888 | |
| PK4 | | | 0,877 | |
| PK5 | | | 0,862 | |
| PrK1 | | | | 0,800 |
| PrK2 | | | | 0,762 |
| PrK3 | | | | 0,861 |
| PrK4 | | | | 0,858 |

Berdasarkan pada tabel 4 dari hasil pengujian ada hasil kuisioner yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat yang dimana indikator tersebut memiliki nilai loading faktor dibawah 0,7. Pada model telah mengeluarkan indikator yang tidak memenuhi nilai loading faktor sebanyak 1 indikator yang terdapat pada variabel prestasi kerja yaitu Prk5. Indikator tersebut menunjukkan hasil yang tidak valid karena memiliki nilai loading faktor dibawah 0,7.

Hasil Diskriminan validity

Diskriminan validity merupakan validitas yang muncul ketika skor dari dua instrumen berbeda yang mengukur dua konsep yang diperkirakan tidak berkorelasi ternyata tidak berkorelasi [36].

Tabel 5. Hasil Uji Diskriminan validity

| Variabel | AVE | Keterangan |
|-----------------------|-------|------------|
| Manajemen Talenta | 0,700 | Valid |
| Manajemen Pengetahuan | 0,771 | Valid |
| Prestasi Kerja | 0,674 | Valid |
| Pengembangan Karir | 0,715 | Valid |

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai AVE melebihi dari nilai korelasi yang dapat menyebabkan valid karena telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dengan nilai lebih besar dari 0,5 [37].

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan rumus Cronbach's Alpha digunakan untuk menentukan reliabilitas jika nilai Cronbach's Alpha suatu item lebih besar dari 0,7 dan kurang dari 0,9, maka item tersebut dianggap dapat reliabel [38].

Tabel 6. Hasil Uji Reliability

| Variabel | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Keterangan |
|-----------------------|------------------|-------|-----------------------|------------|
| Manajemen Pengetahuan | 0,852 | 0,852 | 0,910 | Reliabel |
| Manajemen Talenta | 0,784 | 0,820 | 0,874 | Reliabel |
| Pengembangan Karir | 0,900 | 0,907 | 0,926 | Reliabel |
| Prestasi Kerja | 0,840 | 0,860 | 0,892 | Reliabel |

Hasil dari tabel 6 diatas menjelaskan bahwa semua konstruk tersebut diatas menunjukkan bahwa Composite Reliability dan nilai Cronbach's Alpha ini memenuhi kriteria reliabel dengan memiliki nilai lebih besar dari 0,7.

Uji Model Struktural (Inner Model)

Hasil Uji R-Square (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji R-Square (R^2)

| Variabel | R Square | R Square Adjusted |
|--------------------|----------|-------------------|
| Pengembangan Karir | 0,972 | 0,971 |

Dari hasil tabel nilai R-Square diatas berguna untuk menjelaskan bahwa pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai. Hasil uji tersebut menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,972 untuk variabel pengembangan karir pegawai, yang berarti variabel manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja dapat mempengaruhi variabel pengembangan karir pegawai sebesar 97,2%.

Hasil Uji Hipotesis**Tabel 8.** Hasil Uji Hipotesis

| Pengaruh | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values | Hasil |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|-------------------------|----------|--------------------------------|
| Manajemen Talenta -> Pengembangan Karir | 0,228 | 0,226 | 0,061 | 3,722 | 0,000 | Berpengaruh positif signifikan |
| Manajemen Pengetahuan -> Pengembangan Karir | 0,653 | 0,655 | 0,063 | 10,351 | 0,000 | Berpengaruh positif signifikan |
| Prestasi Kerja -> Pengembangan Karir | 0,130 | 0,129 | 0,060 | 2,152 | 0,032 | Berpengaruh positif signifikan |

Hasil dari uji hipotesis pada bootstrapping menunjukkan bahwa nilai T-Statistic sebesar 3,722 yang nilainya lebih besar dari 1,96 dan P-Values bernilai 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05 yang berarti variabel manajemen talenta memberikan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai, Variabel manajemen pengetahuan memberikan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai dengan nilai T-Statistic sebesar 10,351 yang nilainya lebih besar dari 1,96 dan P-Values bernilai 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05. Variabel prestasi kerja memberikan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai dengan nilai nilai T-Statistic sebesar 2,152 yang nilainya lebih besar dari 1,96 dan P-Values bernilai 0,032 yang nilainya kurang dari 0,05 [13]. Dari keseluruhan hasil yang didapatkan bahwa variabel manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja memberikan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

B. Pembahasan**Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Pengembangan Karir Pegawai**

Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan manajemen talenta berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai terbukti kebenarannya di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. Dengan adanya manajemen talenta yang berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai dapat membantu perusahaan jauh lebih baik lagi dalam mengembangkan visi dan misinya, semakin banyak jumlah pegawai yang bertalenta di perusahaan juga berguna untuk menilai performa dan potensi pegawai untuk masa depan. Oleh karena itu, perusahaan dalam mengembangkan talenta mewajibkan pegawainya untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan, yang dilaksanakannya minimal satu kali dalam setahun yang berguna untuk mempertahankan citra perusahaan. Dari hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai [22] benar adanya. Namun bertentangan dengan penelitian [23] yang menyatakan manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Pengembangan Karir Pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan manajemen pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai terbukti kebenarannya di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. Manajemen pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai dapat membantu perusahaan untuk tetap menjaga keunggulan yang kompetitif bagi pegawai, dan meningkatkan inovasi produk ataupun layanan. Oleh karena itu, perusahaan tersebut mewajibkan pegawai mengikuti proses training kerja yang berguna untuk merefresh pegawai baru ataupun lama dalam meningkatkan pengetahuannya. Dari hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa manajemen pengetahuan memberikan pengaruh yang positif terhadap pengembangan karir pegawai [13] [22] benar adanya.

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan manajemen pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai terbukti kebenarannya di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. Prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai yang berarti pegawai dalam menerapkan kedisiplinan sudah dilakukan dengan baik, sehingga dapat mempengaruhi pengembangan karirnya. Semakin banyak pegawai yang berprestasi, maka pengembangan karir pegawai secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan untuk bersaing dengan perusahaan transportasi lain. Perusahaan ini juga memberikan reward untuk pegawai yang berprestasi di setiap unit-unit mereka dalam enam bulan sekali, yang berguna untuk para pegawai semakin termotivasi untuk menjadi pegawai yang berprestasi. Dari hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir [17] [39] [18] benar adanya.

IV. SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan uji analisis yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel penelitian menunjukkan berpengaruh positif signifikan. Manajemen talenta berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai terbukti kebenarannya di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. Bahwa hal tersebut menunjukkan proses dimana perekrutan, pelatihan, dan mengembangkan pegawai merupakan awal mula proses masuknya di perusahaan, yang bertujuan untuk mendukung pencapaian atas visi dan misi ataupun strategi yang terdapat di perusahaan dengan waktu jangka panjang. Selain itu manajemen pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai, hal ini menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan yang dimana proses menerapkan, menciptakan, dan berbagi pengetahuan merupakan suatu yang keharusan untuk meningkatkan pengembangan karir pegawai yang berguna untuk pegawai selalu berinovasi. Dan prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai, hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai yang telah mencapai target yang selama mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan ini dinyatakan bahwa pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya, yang dimana berjumlah 97,2% terhadap pengembangan karir pegawai. Oleh karena itu, perusahaan tersebut dalam melakukan manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja sudah dilaksanakan dengan baik yang bisa di lihat dari hasil pengujian pada penelitian ini. Peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya menambahkan variabel dan tempat penelitian terbaru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih kepada seluruh pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya yang telah memberikan izin dalam penelitian dan memberikan fasilitas dalam penyediaan data penelitian yang saya butuhkan selama penelitian. Lalu saya juga mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo terutama kepada Program Studi Manajemen yang telah memberikan kesempatan dan dukungan, sehingga dapat mempermudah saya dalam melakukan proses penelitian. Tak lupa saya mengucapkan terima kasih kepada Orang tua yang telah memberikan dukungan dan semangat yang penuh setiap usaha yang saya lakukan. Serta saya juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah membimbing saya dalam proses penyusunan penelitian secara penuh, dan terimakasih kepada rekan-rekan saya yang telah memberi dukungan dalam proses penelitian. Terimakasih juga untuk seseorang yang memiliki NIM: 092021100697 yang telah mendukung dan memberi semangat dalam proses penelitian.

Referensi

- [1] N. K. Karina and I. K. Ardana, "Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 2, p. 487, 2020, doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p05.
- [2] M. D. Syahputra and H. Tanjung, "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 3, p. 329, 2020, doi: 10.32832/manager.v2i3.3706.
- [3] N. R. Putri and iSri L. Ratnasar, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Asuransi Takaful Batam," *J. Akuntansi, Ekon. dan Manaj. Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 48–55, 2019.
- [4] N. P. D. Purnamasari and D. K. Sintaasih, "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 9, p. 5762, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20.

- [5] C. Afridhamita and S. Efendi, "Pengaruh Pengembangan Karir, Keterikatan Karyawan, Komunikasi Interpersonal, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indo Dharma Transport," *Oikonomia J. Manaj.*, vol. 16, no. 1, pp. 13–28, 2020, doi: 10.47313/oikonomia.v16i1.999.
- [6] R. N. Haryadi, D. Sunarsi, H. Erlangga, Nurjaya, and A. Wijandari, "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta," *MAMEN J. Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 41–48, 2022, doi: 10.55123/mamen.v1i1.13.
- [7] A. C. Sunaryo, A. Kharenina Augustine, and Y. Firmansyah, "Pengaruh Talent Management Terhadap Job Satisfaction: Tinjauan Literatur," *MANABIS (Jurnal Manaj. dan Bisnis)*, vol. 1, no. 2, pp. 134–142, 2022, [Online]. Available: <https://journal.y3a.org/index.php/manabis>
- [8] R. P. F. Hariyanto and A. Ferdian, "PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT (STUDI KASUS PADA KANTOR BADAN PELAKSANA KEGIATAN YAYASAN PENDIDIKAN TELKOM)," *J. Mitra Manaj.*, vol. 5, no. 11, pp. 1558–1572, 2021, [Online]. Available: <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>
- [9] B. Kustiadi and D. Marliyana, "Pengaruh Talent management dan Organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja pengelolaan arsip di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Dki Jakarta dengan Kepuasan kerja sebagai Variable moderating," *Media Manaj. Jasa*, vol. 9 Nomor1, no. 1, p. 17, 2021.
- [10] Sugiyanto and Sutaningsih, "Retensi Karyawan Memediasi Dampak Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PD. BPR Djoko Tingkir Sragen)," *Edunomika*, vol. 07, no. 01, pp. 1–9, 2023.
- [11] W. W. A. Winarto, "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Peningkatan Kinerja Umkm Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi," *Bus. Manag. Anal. J.*, vol. 3, no. 2, pp. 141–157, 2020, doi: 10.24176/bmaj.v3i2.5052.
- [12] F. E. Ramadhani, H. Harsono, and S. Sunardi, "Talent Management dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Retention Sebagai Variabel Moderator," *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 7, no. 2, pp. 126–132, 2020, doi: 10.26905/jbm.v7i2.4648.
- [13] H. Marini and evi susanti Tasri, "PENGARUH MANAJEMEN BAKAT, MANAJEMEN PENGETAHUAN, PENILAIAN KINERJA, KEPRIBADIAN DAN KREATIVITAS TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PADANG PARIAMAN," *CEMERLANG J. Manaj. dan Ekon. Bisnis*, vol. 2, no. 3, pp. 29–43, 2022.
- [14] J. Wesly, V. Kristiana, T. Bong, and N. Saputra, "Pengaruh Digital Leadership, Total Quality Management, dan Knowledge Management terhadap Sustainability Management pada Perusahaan di DKI Jakarta," *Stud. Ilmu Manaj. dan Organ.*, vol. 2, no. 2, pp. 97–124, 2021, doi: 10.35912/simo.v2i2.543.
- [15] Y. Aldi and F. Susanti, "Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang," 2019, doi: 10.31227/osf.io/et4rn.
- [16] J. Jismin, N. Nurdin, and R. Rustina, "Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu," *J. Integr. Manaj. Pendidik.*, vol. 1, no. 1, pp. 20–29, 2022, doi: 10.24239/jimpi.v1i1.899.
- [17] N. L. P. R. Adnyani and A. A. S. K. Dewi, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 7, p. 4073, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p03.
- [18] N. A. Mranani, Supartini, and E. Muryani, "Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Pada PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya)," *Jorunal Econ. Manag. Sci.*, vol. 21, no. 1, pp. 1–9, 2020.
- [19] Syamsimbar, "Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan," *YUME J. Manag.*, vol. 5, no. 1, pp. 18–26, 2022, doi: 10.2568/yum.v5i1.1183.
- [20] A. Fadhillah, B. Aditi, and H. R. Hafas, "Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan," *Jebidi (Jurnal Ekon. Bisnis Digit.)*, vol. 2, pp. 300–311, 2023, doi: 10.59663/jebidi.v2n2.1055.
- [21] D. Hudiyah and E. Syaodih, "Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Onamba Indonesia Karawang," *J. Manaj. Jasa*, vol. 4, no. 1, pp. 27–35, 2022, [Online]. Available: <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsj>
- [22] H. Darmawati, "Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan," *J. Ris. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 36–41, 2021, doi: 10.29313/jrmb.v1i1.38.
- [23] Y. Mengkuningtyas, "Pengaruh Motivasi dan Manajemen Talenta terhadap Pengembangan Karier Pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia," *J. Ilm. Adm. Publik (JIAP)Vol. 6 No. 3*, vol. 7, no. 2, pp. 216–225, 2021.
- [24] D. P. Sari and S. Yona, "Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian," *Ekon. Manaj.*, vol. 2, no. 6, pp. 667–

- 679, 2021.
- [25] E. Al Maidah and D. K. Sari, "Pengaruh Price Discount, Fashion Involvement dan Shopping Lifestyle terhadap Impulse Buying pada Pengguna Brand ERIGO Apparel di Sidoarjo," *Balanc. Econ. Business, Manag. Account. J.*, vol. 19, no. 2, p. 165, 2022, doi: 10.30651/blc.v19i2.13014.
- [26] N. L. S. Dewantari, W. Cipta, and G. P. A. J. Susila, "Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Leverage Serta Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Food and Beverages Di Bei," *Prospek J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 2, p. 74, 2020, doi: 10.23887/pjmb.v1i2.23157.
- [27] A. Syaputra, "Implementasi Metode Random Sampling Pada Animasi Motion Grapich Herbisida Dan Fungsida," *J. Sisfokom (Sistem Inf. dan Komputer)*, vol. 11, no. 2, pp. 142–147, 2022, doi: 10.32736/sisfokom.v11i2.1370.
- [28] I. G. P. O. Mahendra and L. P. Mahyuni, "Produktivitas Kerja Karyawan Jasa Pengiriman Barang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel," *J. Ecodemica J. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 35–46, 2023, doi: 10.31294/eco.v7i1.14656.
- [29] I. K. A. Ariana, R. N. Melinda, D. A. P. A. G. Putri, and P. Ariawan, "Analisis Pengaruh Perubahan Kontrak (Addendum) Akibat Force Majeure Menggunakan SPSS dan SmartPLS," *J. Tek. Sipil*, vol. 19, no. 1, pp. 112–127, 2023, doi: 10.28932/jts.v19i1.5256.
- [30] G. Anuraga, Artanti Indrasetianingsih, and M. Athoillah, "PELATIHAN PENGUJIAN HIPOTESIS STATISTIKA DASAR DENGAN SOFTWARE R," vol. 03, no. 02, pp. 327–334, 2021.
- [31] N. L. P. A. Dewi, I. D. M. Endiana, and I. P. E. Arizona, "Pengaruh Rasio Likuiditas, Rasio Leverage dan Rasio Profitabilitas Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Manufaktur," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. November, pp. 1689–1699, 2019, [Online]. Available: <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/kharisma/article/view/537>
- [32] H. A. Maulana and Y. Asra, "Analisa Pengaruh Promo Gratis Ongkos Kirim terhadap Keputusan Pembelian pada E-Commerce oleh Generasi Z di Daerah Pedesaan," *Inovbiz J. Inov. Bisnis*, vol. 7, no. 2, p. 162, 2019, doi: 10.35314/inovbiz.v7i2.1220.
- [33] R. N. Amalia, R. S. Dianingati, and E. Annisaa', "Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi," *Generics J. Res. Pharm.*, vol. 2, no. 1, pp. 9–15, 2022, doi: 10.14710/genres.v2i1.12271.
- [34] S. Damayanti and F. Fathihani, "Analisis Pengaruh Kemudahan Penggunaan, Pengaruh Sosial Dan Risiko Terhadap Minat Penggunaan Financial Technology (Fintech) (Studi Kasus Pada Generasi Milenial Mahasiswa Universitas Dian Nusantara)," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 4, no. 6, pp. 1014–1023, 2023, doi: 10.31933/jemsi.v4i6.1632.
- [35] R. Gunawan, Ramadhan Rian Rahmat, and K. Fikri, "Pengaruh Leverage Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus Perusahaan Farmasi Di Bei 2017 –2021)," *J. Ilm. Mahasiswa Merdeka EMBA*, vol. Vol.2, No., no. 1, pp. 425–432, 2023.
- [36] A. Wibasuri, M. Rahayu, N. W. C. Adi, and I. M. Y. Suryawan, "Minat Individu Terhadap Penggunaan E-Wallet Shopee Paylater," vol. 7, no. 2, pp. 215–227, 2022.
- [37] F. Saputra *et al.*, "Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta," *J. Ris. Manaj.*, vol. 1, no. 3, pp. 329–341, 2023.
- [38] M. L. L. Usman and M. A. Gustalika, "Penguji Validitas dan Reliabilitas System Usability Scale (SUS) Untuk Perangkat Smartphone," *J. Ecotipe (Electronic, Control. Telecommun. Information, Power Eng.*, vol. 9, no. 1, pp. 19–24, 2022, doi: 10.33019/jurnalecotipe.v9i1.2805.
- [39] P. D. Supeni and I. N. Sujana, "Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PDAM Kabupaten Buleleng," *J. Pendidik. Ekon. Undiksha*, vol. 13, no. 2, p. 352, 2021, doi: 10.23887/jjpe.v13i2.35775.

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.