

Pengaruh Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawann CV Tekad Jaya Mandiri

The Influence of Talent Management, Career Development, and Work Discipline on Employee Performance at CV Tekad Jaya Mandiri

Intan Putri Rahayu¹⁾, Sumartik Sumartik ^{*2)}, Vera Firdaus³⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

³⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: sumartik1@umsida.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to find out about talent management, career development, and work discipline on employee performance at CV Tekad Jaya Mandiri. This study uses a quantitative method with hypothesis testing. The population in the study was 104 employees, with a sample of 100 employees. The technique for data analysis used in this study used outer model analysis using validity tests and reliability tests. In addition, it also uses inner model analysis in the form of R-square, F-Square, and hypothesis tests. This test is assisted by using SmartPLS 4.0 as a data processing tool. The results of this study indicate that talent management has an effect on employee performance. Career development has an effect on employee performance. Work discipline has an effect on employee performance. Thus, it can be concluded that talent management, career development, and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords - Talent Management, Career Development, Work Discipline, and Employee Performance

Abstrak. *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang manajemen talenta, pengembangan karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Tekad Jaya Mandiri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Populasi pada penelitian adalah 104 karyawan, dengan sampel sebanyak 100 karyawan. Teknik untuk analisis data yang digunakan penelitian ini menggunakan analisis outer model dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Selain itu juga menggunakan analisis inner model berupa pengujian R-square, F-Square, dan uji hipotesis. Pengujian ini dibantu dengan menggunakan SmartPLS 4.0 sebagai alat bantu olah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta, pengembangan karir, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

Kata Kunci - Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, Disiplin kerja, Dan Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Industri manufaktur adalah sektor penting pada perekonomian di Indonesia yang mengubah bahan mentah menjadi barang jadi melalui proses pemrosesan, perakitan, atau pembuatan[1]. Industri laser cutting sangat penting jika dilakukan dalam skala besar dengan tujuan menghasilkan keuntungan dengan menjual barang jadi kepada masyarakat umum. Manufaktur adalah proses yang menggunakan sumber daya perusahaan untuk mengubah bahan mentah menjadi produk fisik[2]. Transformasi ini tidak hanya mempengaruhi metode operasional perusahaan, namun juga memerlukan peningkatan dalam kualitas dan efisiensi di semua tahap produksi[3]. Sektor manufaktur membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keterampilan teknis, kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru, serta kemampuan untuk bekerja dalam tim dan berorientasi pada hasil.

CV Tekad Jaya Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dibidang CNC dan Laser cutting spesialis seperti acrylic, nilon, teflon, mdf, kayu, dll. CV Tekad Jaya Mandiri menjadi perusahaan yang berkembang dan bermanfaat untuk memenuhi masyarakat, serta menjadi perusahaan yang lebih baik yang mampu bersaing dengan kemajuan teknologi dalam bidang manufaktur. Perusahaan tersebut memberikan fasilitas yang terbaik kepada perusahaan, perorangan, instansi, pemerintah, industri, lembaga pendidikan dan sebagainya. Dengan pengalaman dan keahlian dalam teknologi pemotongan modern, CV Tekad Jaya Mandiri berkomitmen untuk memberikan hasil yang akurat dan berkualitas tinggi kepada pelanggan.

Kinerja karyawan yang bervariasi sering kali menjadi tantangan utama bagi perusahaan, meskipun telah diberikan fasilitas terbaik dan sumber daya yang memadai. Perbedaan dalam kinerja ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tingkat motivasi, keterampilan, pengelolaan talenta, dan peluang pengembangan karir yang tersedia. Karyawan dengan motivasi tinggi dan keterampilan yang terus diperbarui cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, sementara karyawan yang merasa kurang dihargai atau tidak memiliki jalur pengembangan yang jelas mungkin mengalami penurunan produktivitas.

Sumber daya manusia adalah bagian penting dari kesuksesan bisnis, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang terampil dan kompeten[4]. Kinerja karyawan adalah gambaran dari kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja seorang karyawan saat mereka menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka[5]. Kinerja, juga dikenal sebagai kinerja kerja, menjadi nyata ketika karyawan mencapai sasaran mereka di perusahaan. juga sangat bagus untuk menghasilkan perkembangan bisnis perusahaan dalam jangka pendek ataupun jangka panjang[6]. Maka tujuan perusahaan saat ini bukan hanya fokus dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan sumber daya yang berkualitas, tetapi perusahaan juga menciptakan rancangan strategi untuk mempertahankan potensi sumber daya manusia[7]. Untuk mencapai hal ini, kriteria yang jelas, dapat diukur, dan ditetapkan secara bersama-sama diperlukan untuk digunakan sebagai acuan dalam melakukan aktivitas sehari-hari[8].

Tabel 1.
Jumlah Penjualan CV Tekad Jaya Mandiri
Tahun 2024

No	Bulan	Target/Bulan	Item Barang/Jasa	PIC	Realisasi	Presentase
1	Juni	100	Cutting plat + Timbul UK.	JHN	143	143%
2	Juli	100	EQUI-0007290-Tempat Foot Switch	EKO	98	98%
3	Agustus	5	Ring Teflon Pen VTI (tebal) 17MM X 9MM X 3MM	AMIN	1	20%
4	September	50	Spar-0020659-Cover Store 3 Tingkat	OWN	87	174%
5	Oktober	100	Cutting Nylon 5MM UK. 20 X 1590	BRN	143	143%
6	November	5	CA-10217-10 Cover	AMN	6	120%
7	Desember	100	EQUI-0008162-Hook CCT Besar	ZINL	98	98%

Sumber: Data Penjualan Tekad Jaya Mandiri

Berdasarkan data penjualan CV Tekad Jaya Mandiri pada Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa perusahaan secara umum berhasil mencapai target penjualan dalam tujuh bulan terakhir. Meskipun demikian, terdapat fluktuasi yang cukup signifikan pada jumlah transaksi setiap bulannya. Pencapaian tertinggi terjadi pada bulan September yang mencapai target dengan presentase sebesar 174%, lalu menurun pada bulan Juni dan Oktober dengan presentase sebesar 143%, dan mengalami penurunan yang cukup drastis pada bulan Agustus dengan presentase sebesar 20%. Fluktuasi ini mengindikasikan adanya faktor-faktor internal yang mempengaruhi penjualan, salah satunya yaitu kinerja karyawan.

Dalam perusahaan karyawan yang memiliki talenta yang baik cenderung mempunyai kebiasaan yang proaktif terhadap pekerjaannya, yang di mana dapat memicu peningkatan kinerja karyawan tersebut[9]. Setiap karyawan harus bisa mengelola bakat yang ada dalam diri mereka. Jika talenta dikelola dengan baik, setiap karyawan akan mampu menghasilkan kinerja, efisiensi, dan efektivitas yang optimal[10]. Perusahaan bertanggung jawab untuk mempertahankan talenta yang dimiliki oleh karyawan mereka, yang harus terus belajar untuk meningkatkan potensi kerja mereka[11]. Manajemen talenta yang semakin baik akan menghasilkan kinerja yang berkualitas, berkuantitas, tepat waktu, dan efektif[12]. Talent manajemen adalah salah satu strategi perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan melalui proses identifikasi, pengembangan, pertahanan, dan penempatan posisi[13].

Sementara itu, pengembangan karir membantu seseorang menghindari masalah pekerjaan yang sering terjadi. Kinerja yang diharapkan meningkat dengan jenjang karir yang lebih tinggi[14]. Pengembangan karir adalah proses meningkatkan keterampilan kerja seseorang untuk mencapai tujuan karir mereka[15]. Tidak semua karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir melalui kenaikan jabatan, kinerja karyawan tetap terjaga dan perusahaan juga memberikan program pengembangan karir yang berbeda[16]. Dengan program pengembangan karir yang efektif tidak hanya memfasilitasi karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja[17].

Tak kalah pentingnya, disiplin kerja yang merupakan kemampuan seseorang dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu[18]. Disiplin kerja mejadi fungsi opertif manajemen sumber daya manusia yang sangat utama dikarenakan disiplin pegawai yang semakin baik sebuah organisasi tersebut sehingga akan semakin tinggi juga prestasi kerja yang diperolehnya juga akan membuat karyawan yang memiliki kualitas tinggi[19]. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik, maka pencapaian suatu keuntungan yang berguna bagi perusahaan maupun diri sendiri[20]. Oleh karena itu, pimpinan dapat mengevaluasi kinerja untuk melihat apakah ada peningkatan atau penurunan. Selain itu, jika disiplin kerja tidak diterapkan, kinerja tidak akan optimal[21]. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan lebih senang memiliki hubungan dengan organisasi dan akan lebih konsisten dengan standar saat melakukan pekerjaan mereka[22]. Karyawan yang disiplin dapat meningkatkan efektivitas kerja perusahaan[23].

Penelitian dilatar belakangi oleh research gap penelitian terdahulu. Pada penelitian pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Celah dalam penelitian ini dikaji lebih lanjut dengan mengaitkan variabel pengembangan karir dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan jika manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan[11]. Berbeda dengan hasil lain yang mengatakan bahwa manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[10]. Dari hasil penelitian pada variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan[14]. Namun, berbeda dengan hasil penelitian lain pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan[24]. Kemudian dari variabel disiplin kerja memperoleh hasil pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[20]. Sedangkan dari penelitian lain bahwa disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan[21]. Dari banyaknya penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu terkait variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi antar variabel tidak inkosistensi. Hal tersebut maka dilakukannya penelitian untuk mengetahui bagaimana manajemen talenta, pengembangan karir, dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh manajemen talenta, pengembangan karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Tekad Jaya Mandiri.

Pertanyaan Penelitian :

1. Apakah manajemen talenta memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah manajemen talenta, pengembangan karir, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan CV Tekad Jaya Mandiri.

Kategori SDGs : Penelitian ini masuk dalam kategori 8 yaitu berhubungan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, kesempatan pengembangan karir, dan pekerjaan yang produktif.

Teori Resource-Based View (RBV) merupakan pendekatan strategis yang menekankan pentingnya sumber daya internal perusahaan sebagai faktor utama dalam menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan [25]. Menurut RBV [26], perusahaan dapat mencapai performa superior jika memiliki sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak mudah tergantikan (VRIN). Sumber daya ini bisa berupa aset fisik, kapabilitas organisasi, pengetahuan, teknologi, maupun budaya perusahaan yang unik. Dengan mengelola dan mengembangkan sumber daya tersebut secara efektif, perusahaan dapat membedakan diri dari pesaing dan mempertahankan posisi kompetitifnya di pasar dalam jangka panjang. Teori RBV menekankan bahwa keunggulan kompetitif perusahaan sangat bergantung pada identifikasi, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya serta kapabilitas internal yang unik dan bernilai [27].

II. LITERATUR REVIEW

Manajemen Talenta (X1)

Proses perekrutan, penempatan, pelatihan, dan perencanaan dikenal sebagai manajemen talenta. yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas karyawan[28]. Menurut[29] Dalam sistem manajemen karyawan, aktivitas manajemen talenta terintegrasi. Ini termasuk menarik talenta, mengembangkan mereka melalui manajemen talenta, mengajar mereka, dan mempertahankan mereka.

Indikator Manajemen Talenta menurut [30] ialah :

1. Sumber : Proses perekrutan dan identifikasi bakat untuk mengisi posisi dalam organisasi.

2. Menyetarakan : Proses mengintegrasikan karyawan baru dengan tujuan dan rencana strategis organisasi.
3. Belajar dan Berkembang : Proses di mana karyawan memperoleh keterampilan untuk mencapai karir yang diinginkan perusahaan.

Manajemen talenta merupakan proses mengidentifikasi, mempertahankan, dan memposisikan orang yang tepat di tempat yang tepat. Perusahaan dapat memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki dapat berkembang secara optimal dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan melalui manajemen talenta yang baik[31]. Temuan terdahulu bahwa manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja[9],[7],[5]. Namun, pada peneliti[32] menunjukkan bahwa manajemen talenta tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengembangan Karir (X2)

Menurut[33]Pengembangan karier adalah upaya karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka secara teratur sehingga mereka dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi di perusahaan. Menurut[34]Pengembangan karier merupakan sebuah kondisi yang memperlihatkan adanya peningkatan status atau jabatan pada seorang karyawan dalam suatu perusahaan.

Indikator pengembangan karier menurut [35] ialah :

1. Pendidikan dan Pelatihan : Karyawan harus dilatih dan diberi pelatihan untuk meningkatkan sumber daya dan aparatur, terutama untuk meningkatkan profesionalisme dalam keterampilan administrasi dan manajemen (kepemimpinan). Pelatihan ini bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan yang baik sesuai dengan kinerja organisasi.
2. Promosi Jabatan : Seorang karyawan harus menerima promosi atau pindah ke posisi dengan tanggung jawab dan status yang lebih tinggi agar mereka lebih siap untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar.
3. Rotasi Penugasan : Jika seorang karyawan bekerja di berbagai jabatan dalam suatu unit atau di area yang berbeda, mereka harus memiliki rotasi untuk menjaga keseimbangan dan meningkatkan pengalaman kerja mereka.

Pengembangan karier merupakan suatu langkah yang bisa digunakan perusahaan demi menjaga dan menaikkan produktivitas karyawan dan untuk mempersiapkan karier masa depan seorang karyawan[36]. Melalui pengembangan karier, perusahaan tidak hanya menjaga produktivitas saat ini, tetapi juga mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan dan kesempatan karier di masa depan[37]. Temuan terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[14], [24]. Namun, pada peneliti[16]menyatakan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja adalah keadaan dan etika hormat yang dibangun oleh karyawan terhadap aturan dan norma-norma dan tindakan yang diambil untuk mengoreksi perilaku mereka[38]. Menurut[39] Disiplin diri adalah disiplin yang baik, banyak orang menyadari bahwa disiplin diri dapat menyebabkan kemalasan yang lebih tinggi. Jika karyawan sadar untuk mengikuti aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam tindakan disiplin, kinerja mereka juga akan meningkat.

Indikator disiplin kerja menurut[40]ialah :

1. Kehadiran : Ini dilakukan untuk mengetahui seberapa disiplin karyawan, dan karyawan yang tidak disiplin biasanya terbiasa datang ke tempat kerja terlambat.
2. Ketaatan pada peraturan kerja : Karyawan yang mematuhi peraturan kerja tidak akan melanggar prosedur kerja dan selalu mengikuti pedoman kerja perusahaan.
3. Bekerja etis : Sebagian karyawan mungkin tidak sopan atau tidak pantas dengan pelanggan.

Disiplin kerja merupakan memahami tujuan perusahaan, berusaha mencapainya, dan bertindak sesuai dengan peraturan. Dengan kepatuhan terhadap peraturan dan penerapan perilaku serta sikap yang sesuai dalam setiap tindakan yang diambil[41]. Temuan terdahulu[20],[22] menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, pada peneliti[21] menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

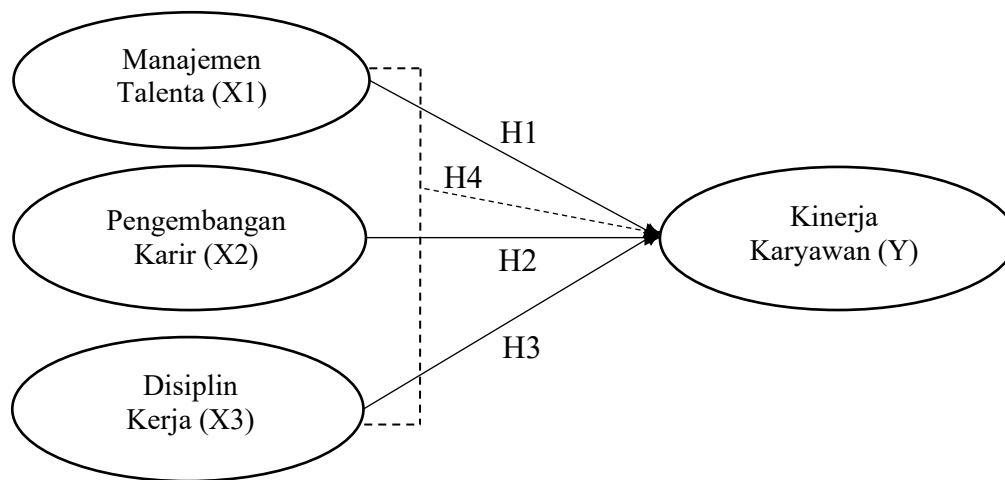
Kinerja Karyawan (Y)

Menurut[42] Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata "prestasi kerja", "permormance", atau "prestasi nyata" seseorang. Kinerja karyawan adalah prestasi karyawan yang berhasil secara kualitas maupun kuantitas setelah menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya[43].

Indikator kinerja karyawan menurut [44] ialah :

1. Kuantitas Kerja : Pekerjaan diukur dari jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu.
2. Kerja sama : Hubungan antara dua atau lebih individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.
3. Inisiatif : Proses untuk menghasilkan gagasan dan mengembangkan inovasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang terkait dengan tujuan organisasi.
4. Kemandirian : Mengambil tanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan, termasuk memastikan bahwa mereka menyelesaikannya dengan kualitas yang baik dan tepat waktu.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

1. H1 : Manajemen Talenta berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. H3 : Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. H4 : Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

III. METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Objek penelitian dilakukan di CV Tekad Jaya Mandiri, Jl. Raya malang-Gempol No. 33, Pabean, Kec. Gempol, Pasuruan Jawa Timur 67155. Untuk pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dikumpulkan secara langsung oleh karyawan CV Tekad Jaya Mandiri melalui penyebaran kuesioner melalui Google Form. Populasi pada penelitian adalah 104 karyawan, dengan sampel sebanyak 100 karyawan yang terdiri dari beberapa bagian seperti owner, manajer produksi, admin, dan operator. Pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Penelitian ini adalah jenis data ordinal yang memiliki lima skala: skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (netral), skala 4 (setuju), dan skala 5 (sangat setuju) sehingga menggunakan skala likert[7]. Penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modelling—Partial Least Square (SEM-PLS) untuk menganalisis data. SmartPLS 4.0 sebagai alat bantu dalam pengolahan data memiliki dua pengujian: model pengukuran (outer model) dan model struktur (inner model). Uji model pengukuran ini digunakan untuk menguji indikator-indikator terhadap variabel laten. Metode ini bertujuan untuk menghasilkan makna fundamental antara tujuan penemuan data dan alasan yang mendasari penemuan tersebut[45]. Dalam perhitungannya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji r-square, f-square, dan uji hipotesis pada setiap variabel didalam penelitian ini.

Definisi Operasional

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted..

Talent Manajemen (X1)

Manajemen talenta merupakan proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka[28].

Terdapat 3 Indikator manajemen talenta[30]:

1. Sumber: Merekrut karyawan dengan potensi sesuai kebutuhan organisasi.
2. Menyetarakan: Menyelaraskan pemahaman karyawan dengan visi dan misi perusahaan.
3. Belajar dan Berkembang : Mengembangkan keterampilan karyawan untuk kemajuan karir.

Pengembangan Karir (X2)

Pengembangan karir merupakan meningkatkan kinerja untuk mendapatkan apresiasi dan kenaikan jabatan dari perusahaan.[33]

Terdapat 3 Indikator pengembangan Karir[35]:

1. Pendidikan dan Pelatihan : Untuk meningkatkan keterampilan sesuai kebutuhan organisasi.
2. Promosi Jabatan : Sebagai pengakuan atas kinerja dengan tanggung jawab lebih besar.
3. Rotasi Penugasan : Untuk mengembangkan keterampilan dan pengalaman karyawan.

Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja merupakan kesadaran karyawan dalam mengikuti aturan dan norma yang ada di perusahaan.[38]

Terdapat 3 indikator disiplin kerja[40]:

1. Kehadiran : Mengukur kedisiplinan karyawan untuk mendukung kelancaran operasional.
2. Kepatuhan Pada Peraturan Kerja : Memastikan konsistensi dalam menjalankan tugas.
3. Bekerja Etis : Perusahaan menanamkan nilai etika kepada rekan kerja.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya[42].

Terdapat 4 Indikator kinerja karyawan[44]:

1. Kuantitas Kerja: Tingkat banyaknya tugas yang dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.
2. Kerja Sama : Kemampuan berkolaborasi untuk komunikasi dan penyelesaian tugas yang efisien.
3. Inisiatif : Kemampuan menghasilkan ide baru dan kreativitas dalam tugas.
4. Kemandirian : Tanggung jawab penuh dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

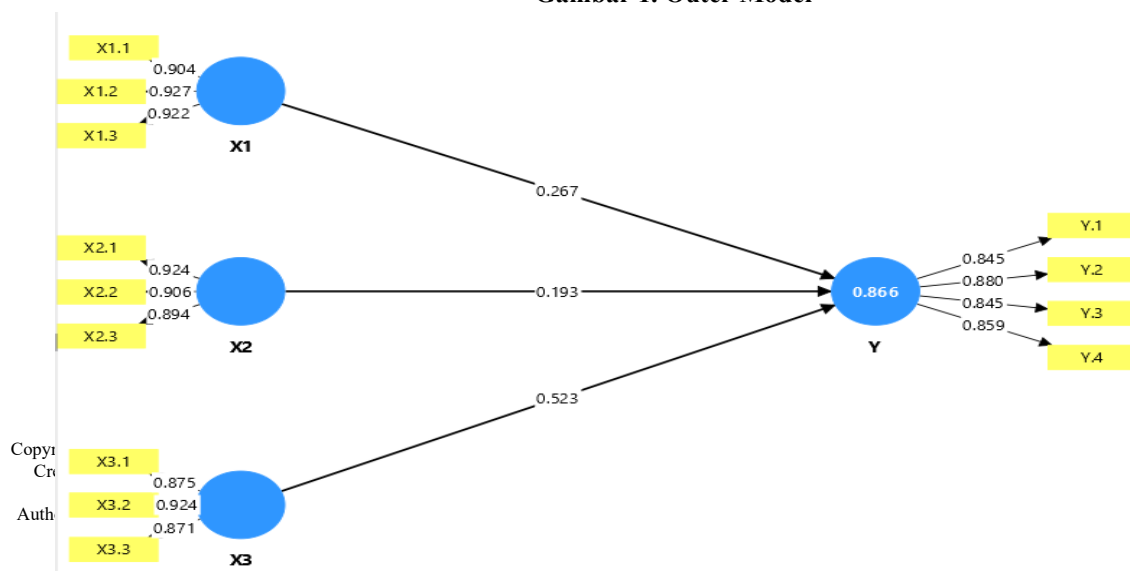
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

A. Hasil Pengujian Outer Model

Tahapan pada pengerjaan Smart Partial Squer (PLS) versi 4.0. 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 Reliabilitas Composite.

Gambar 1. Outer Model



Pada gambar 1 menunjukan, suatu indikator pada nilai loading factor $> 0,700$, dimana indikator loading factor besar menunjukan sebagai pengukur variabel terkuat (Dominan). Setiap indikator, Manajemen Talenta (X1), Pengembangan Karir (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai $> 0,700$. Hal ini, mendasari bahwa penelitian ini dapat di lanjutkan ke tahap berikutnya,

B. Hasil Pengujian Validitas Konvergen

Tabel 2. Hasil Loading Factor

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.904			
X1.2	0.927			
X1.3	0.922			
X2.1		0.924		
X2.2		0.906		
X2.3		0.894		
X3.1			0.875	
X3.2			0.924	
X3.3			0.871	
Y.1				0.845
Y.2				0.880
Y.3				0.845
Y.4				0.859

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Pada tabel 2, Kita dapat melihat bahwa nilai Loading Factor untuk setiap variabel (instrumen) sudah memenuhi syarat, karena nilainya diatas $> 0,700$ dan semua indikator dapat dianggap valid karena telah memenuhi nilai korelasi. Berdasarkan hasil ini, penelitian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

C. Hasil Pengujian Discriminant Validity

Tabel 3. Hasil Diskriminant Validity

	X1	X2	X3	Y
X1				
X2	0.972			
X3	0.906	0.943		
Y	0.959	0.971	1.027	

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel 3 di atas, tabel validitas diskriminan yang dilihat dari model reflektif menunjukkan bahwa evaluasi cross loading dan Cronbach's Alpha mengindikasikan batas nilai reliabilitas suatu konstruk, yang harus lebih dari 0,70 agar dianggap baik dan memadai.

D. Hasil Pengujian Average Variance Extracted

Tabel 4. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Ket
Manajemen Talenta (X1)	0.842	Valid

Pengembangan Karir (X2)	0.825	Valid
Disiplin Kerja (X3)	0.793	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.735	Valid

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Pada tabel 4, 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.

E. Hasil Pengujian Reliabilitas Composite

Tabel 5. Hasil Cronbach's Alpha dan Reabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Manajemen Talenta (X1)	0.906	0.910	0.941	0.842
Pengembangan Karir (X2)	0.894	0.894	0.934	0.825
Disiplin Kerja (X3)	0.869	0.872	0.920	0.793
Kinerja Karyawan (Y)	0.880	0.880	0.917	0.735

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Pada tabel 5, memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Reliabilitas Konstruk memiliki nilai di atas 0.7, hal ini menandakan bahwa nilai pada Uji Cronbach's Alpha dan Reliabilitas Konstruk adalah reliabel.

F. Hasil Pengujian R-Square

R-Square digunakan untuk mengukur hasil baik atau tidaknya suatu variabel independent.

Tabel 6. Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Y	0.866	0.862

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai R-Square untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0.866 atau 86 %. Dari tabel 6 maka dapat diketahui variabel Manajemen Talenta (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 86%. Dan sisanya 14% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

G. Hasil Pengujian F-Square

Nilai F Square digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Nilai F Square berkisar antara $0,02 \leq F^2 < 0,15$ mengidentifikasi bahwa variable berpengaruh lemah, $0,15 \leq F^2 < 0,35$ mengidentifikasi bahwa variable berpengaruh sedang dan $F^2 \geq 0,35$ mengidentifikasi bahwa variable berpengaruh tinggi.

Tabel 7. Nilai F-Square

	X1	X2	X3	Y
X1				0.114
X2				0.053
X3				0.579
Y				

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel 7 penelitian F^2 variabel Manajemen Talenta (0,114), Pengembangan Karir (0,053) berpengaruh tinggi. Disiplin Kerja (0,579) berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan.

H. Hasil Pengujian Inner Model

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 8. Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket
Manajemen Talenta (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.267	0.272	0.089	3.012	0.003	Signifikan
Pengembangan Karir (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.193	0.200	0.094	2.058	0.040	Signifikan
Disiplin Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.523	0.511	0.087	6.031	0.000	Signifikan

Sumber: Data diolah 2025

Pada tabel 8, dapat diketahui pada nilai Original Sample (O) pada variabel Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0.267, artinya bahwa variabel Manajemen Talenta memberikan kontribusi 26,7%. Selanjutnya, pada nilai Original Sample (O) pada variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0.193, artinya bahwa Variabel Pengembangan Karir memberikan kontribusi 19,3 %. Dan nilai Original Sample (O) pada variabel Disiplin Kerja sebesar 0.523, artinya bahwa Variabel Disiplin Kerja memberikan kontribusi 52,3 %. Dari hasil tersebut, membuktikan bahwa variabel independen terhadap variabel dependen memiliki peran yang positif.

PEMBAHASAN

1. H1 : Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian terkait manajemen talenta terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tekad Jaya Mandiri. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa Indikator menyetarakan memiliki nilai yang paling tinggi, artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh proses integrasi karyawan baru dengan tujuan dan rencana strategi organisasi. Manajemen talenta yang baik meliputi proses identifikasi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ketika perusahaan mampu mengelola talenta dengan strategi yang tepat, karyawan akan merasa dihargai dan diberdayakan, sehingga memicu motivasi intrinsik dalam diri mereka untuk memberikan kontribusi terbaik. Hal ini terlihat dari peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta efisiensi dalam penggunaan sumber daya. Selain itu, peran perusahaan dalam mendukung pengembangan pengetahuan dan keterampilan karyawan sangat penting. Dengan menyediakan pelatihan, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, perusahaan tidak hanya mempertahankan talenta yang ada, tetapi juga mendorong karyawan untuk terus berkembang serta berinovasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan [9], yang menyatakan bahwa manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan [10], yang menyatakan bahwa manajemen talenta tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. H2 : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian terkait pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tekad Jaya Mandiri. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa indikator pendidikan dan pelatihan memiliki nilai paling tinggi, artinya seorang karyawan perlu memiliki pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir bukan hanya sebatas kenaikan jabatan, tetapi juga mencakup peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kesiapan individu untuk menghadapi tantangan pekerjaan di masa depan. Ketika perusahaan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan diri, baik melalui pelatihan, mentoring, rotasi pekerjaan, maupun program peningkatan kompetensi lainnya, karyawan akan merasa dihargai dan dilibatkan dalam kemajuan organisasi. Dengan demikian, pengembangan karir menjadi bagian penting dalam membangun kinerja karyawan yang berkelanjutan. Perusahaan yang secara aktif menerapkan program pengembangan karir mampu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif, serta

meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan dalam jangka panjang. Hasil penelitian ini sejalan dengan[14], yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan[15], yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. H3 : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian terkait disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tekad Jaya Mandiri. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa indikator kehadiran memiliki nilai yang paling tinggi, artinya kedisiplinan yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif, menunjukkan etos kerja yang kuat, dan mampu menyesuaikan diri dengan norma dan budaya organisasi. Disiplin kerja juga ditunjukkan dengan kepatuhan terhadap peraturan, tata tertib, dan menjalankan tugas sesuai waktu dan standar yang telah ditetapkan. Hal ini sangat penting bagi perusahaan karena kedisiplinan karyawan secara langsung berdampak pada kelancaran operasional dan pencapaian target kerja. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu pondasi utama dalam menciptakan kinerja yang unggul. Perusahaan yang mampu membangun budaya disiplin di lingkungan kerjanya akan memiliki potensi lebih besar untuk mencapai efisiensi, efektivitas, dan keberhasilan jangka panjang. Hasil penelitian ini sejalan dengan[22], yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan[21], yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis serta pembahasan sebelumnya tentang Pengaruh Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Tekad Jaya Mandiri. Maka, dapat disimpulkan yakni: Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Manajemen Talenta dengan variabel Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada CV Tekad Jaya Mandiri. Selain itu, variabel Pengembangan Karir dengan variabel Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada CV Tekad Jaya Mandiri. Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada CV Tekad Jaya Mandiri.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa CV Tekad Jaya Mandiri telah mengelola manajemen talenta yang efektif mampu meningkatkan semangat dan kemampuan kerja karyawan, sementara pengembangan karir memberikan motivasi bagi karyawan untuk terus berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Disiplin kerja juga terbukti menjadi faktor penting dalam menjaga konsistensi dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Sehingga perusahaan dapat membentuk pondasi yang kuat dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan untuk terus memperkuat kebijakan dalam mencapai produktivitas yang optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat terlaksana berkat dukungan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan CV Tekad Jaya Mandiri atas izin dan kesempatan yang diberikan. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial program studi Manajemen, serta semua pihak yang turut membantu dalam proses penelitian ini.

REFERENSI

- [1] I. Muhammad and I. H. Susilowati, "Analisa Manajemen Risiko K3 Dalam Industri Manufaktur Di Indonesia: Literature Review," *PREPOTIF J. Kesehat. Masy.*, vol. 5, no. 1, pp. 335–343, 2021, doi: 10.31004/prepotif.v5i1.1635.
- [2] Ismi Rosyidatul Ummah, Achmad Alfian Azizi, and Muhammad Yasin, "Strategi Orientasi Pada Industri Manufaktur Kota Surabaya," *CiDEA J.*, vol. 2, no. 1, pp. 75–85, 2023, doi: 10.56444/cideajournal.v2i1.806.

- [3] Muhammad Syahrul Maulana, Alif Finno Fidzaky, Ayunda Febri Kinanti, Dimas Prayoga, and Muhammad Yasin, "Perkembangan Sektor Industri Manufaktur Terhadap Globalisasi," *MENAWAN J. Ris. dan Publ. Ilmu Ekon.*, vol. 2, no. 1, pp. 101–112, 2023, doi: 10.61132/menawan.v2i1.141.
- [4] E. Komara and R. Rizkiyana Azzahra, "Pengaruh Work family conflict, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja," *JEBA (Journal Econ. Bus. Aseanomics)*, vol. 6, no. 2, pp. 53–71, 2022, doi: 10.33476/j.e.b.a.v6i2.2172.
- [5] M. Taufik and S. Sumartik, "Influence of Talent Management, HR Planning, and Career Development on Employee Performance," pp. 1–12, 2024, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.21070/ups.3987>
- [6] L. Z. Hidayati and V. Firdaus, "The Influence of Motivation , Discipline And Work Environment on the Performance of Surabaya Plantation Employees Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Surabaya," pp. 1–10, 2018.
- [7] E. R. Wulandari, S. Sumartik, and V. Firdaus, "The Influence of Talent Management, Knowledge Management, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Jasamarga Pandaan Tol," *Daengku J. Humanit. Soc. Sci. Innov.*, vol. 3, no. 4, pp. 629–639, 2023, doi: 10.35877/454ri.daengku1859.
- [8] A. I. Aam, O. R. Payangan, and D. A. S. Parawansa, "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pt Pln Upt Sulselrabar the Influence of Career Development on Performance of Employees of Pt Pln Upt Sulselrabar," no. 2012, pp. 10–15, 2020.
- [9] S. M. Irfani and Suryalena, "Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru," *J. Adm. Bisnis*, vol. 13, no. 2, pp. 75–83, 2023, doi: 10.35797/jab.13.2.75-83.
- [10] 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.
- [11] K. Kardo, S. Wilujeng, and D. Suryaningtyas, "Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kabupaten Batu," *J. Ris. Mhs. Manaj.*, vol. 6, no. 1, pp. 1–7, 2020, doi: 10.21067/jrmm.v6i1.4466.
- [12] Wahyuni Indri Putri Kusuma, Firdaus Vera, and Abadiyah Rifdah, "The Effects Of Work Discipline, Workload And Organizational Support On Performance In The Regional Drinking Water Company (PDAM) Delta Tirta Sidoarjo Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Delta Tirta Sidoarjo," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 5, no. 1, pp. 1199–1214, 2024, [Online]. Available: <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- [13] A. Pengaruh, T. Management, E. Retention, D. A. N. Perceived, O. Support, and T. Kinerja, "EMPLOYEE RETENTION DAN PERCEIVED," vol. 1, no. 4, pp. 457–469, 2022.
- [14] D. I. Pt, L. Berlian, U. Motor, E. Rahman, and R. Aprianto, "PENGEMBANGAN KARIR DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA," vol. 29, no. 1, pp. 12–23, 2024.
- [15] S. Setyaningsih and K. K. Wacana, "Pengaruh Disiplin Kerja , Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja," vol. 2, pp. 1–15, 2022.
- [16] K. Kerja and S. Variabel, "Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening," vol. 7, pp. 824–831, 2019.
- [17] V. Nomor, M. Halaman, A. V. Aryana, S. Sumartik, and R. Abadiyah, "Pengaruh Pengembangan Karir , Kecerdasan Emosional , Dan Self Jambura Journal of Educational Management," no. 6, 2025.
- [18] V. S. Djuwantoro, V. Firdaus, F. Ekonomi, and U. M. Sidoarjo, "(EMPLOYEE ENGAGEMENT , DISCIPLINE , AND REWARD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CITRA MARGATAMA SURABAYA)," pp. 43–56.
- [19] V. Nomor, M. Halaman, H. Sa, S. Sumartik, and D. Andriani, "Pengaruh Manajemen Talenta , Kompetensi , dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Jambura Journal of Educational Management," no. 6, pp. 1–13, 2025.
- [20] C. Keyla and O. Silaban, "Pengaruh Pelatihan , Disiplin Kerja , Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja," vol. 2, no. 1, 2024.
- [21] T. Kinerja, K. Melalui, K. Kerja, K. Di, and K. Situbondo, "Ika Wahyuni," vol. 3, no. 4, pp. 789–803, 2024.
- [22] P. P. Kinerja, D. Kerja, D. A. N. Kompensasi, A. Kristiani, L. Putriana, and F. Salim, "TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT . MMS GROUP INDONESIA," vol. 3, no. 2, pp. 38–50, 2022.
- [23] N. Musrifah, V. Firdaus, H. Ubaidillah, F. Bisnis, I. Sosial, and U. M. Sidoarjo, "Komunikasi , Lingkungan Kerja , Disiplin dan Kinerja pada Karyawan PT . Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo (Communication , Work Environment , Discipline and Performance in Employees of PT . Food Lestari (Finna Food) Sidoarjo)," vol. 11, no. 1, pp. 7–14, 2024.
- [24] J. Ekonomi *et al.*, "Neraca Neraca," vol. 1192, pp. 369–376, 2024.
- [25] J. Situmorang, R. Sembiring, and J. A. T. P. Sianturi, "RESOURCE BASED VIEW (RBV) DALAM MENINGKATKAN KAPASITAS STRATEGIS PERUSAHAAN," *J. Imu Manaj. METHONOMIX*, vol. 6,

- pp. 1–13, 2023.
- [26] R. E. Dasuki, “Manajemen Strategi : Kajian Teori Resource Based View,” *Coopetition J. Ilm. Manaj.*, vol. 12, no. 3, pp. 447–453, 2021.
- [27] Y. Sugiarso and D. Novita, “Resources-Based View (RBV) as A Strategy of Company Competitive Advantage : A Literature Review,” pp. 656–666, 2022.
- [28] Fatikhah A. N and Andriani D, “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],” pp. 1–13, 2023.
- [29] D. P. Sari, H. G. Ayuningtyas, S. Psi, M. Prodi, M. Bisnis, and I. Fakultas, “PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN PENDIDIKAN TELKOM KOTA BANDUNG THE EFFECT OF TALENT MANAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF YAYASAN PENDIDIKAN TELKOM IN BANDUNG CITY,” vol. 7, no. 2, pp. 2424–2431, 2020.
- [30] C. Savitri and E. Suherman, “Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai UBP Karawang,” *J. Buana Ilmu*, vol. 2, no. 2, pp. 130–144, 2018, doi: 10.36805/bi.v2i2.480.
- [31] S. Ferra Eka Ramadhani, Harsono, “Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 7, no. 2, pp. 126–132, 2020, doi: 10.29313/bcsbm.v3i2.9014.
- [32] Y. Yuswardi and C. Chrisjunianti, “Pengaruh Pelatihan dan Praktik Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Elektronik di Batam Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi,” *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 4, no. 3, pp. 289–299, 2022, doi: 10.37531/sejaman.v4i3.2573.
- [33] P. Kepemimpinan, P. K. Dan, K. Terhadap, K. Karyawan, P. T. Bank, and V. Jen, “COMMONWEALTH JAKARTA,” vol. III, no. 2, pp. 509–517, 2021.
- [34] H. Fani and Sumartik, “The Effect of Compensation and Career Development on Employee Performance at PT Jasamarga Pandaan Tol,” pp. 1–14, 2023.
- [35] M. Sutoro, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bca Finance Jakarta,” *JMB J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 9, no. 2, p. 102, 2020, doi: 10.31000/jmb.v9i2.2043.
- [36] H. Fani and S. Sumartik, “Compensation, Career Development, and Employee Performance: Insights from a Corporate Setting (Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan: Wawasan dari Lingkungan Perusahaan),” *J. Akuntansi, Manajemen, dan Perenc. Kebijak.*, vol. 1, no. 4, pp. 1–18, 2024, doi: 10.47134/jampk.v1i4.257.
- [37] W. A. Putri and A. Frianto, “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik),” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 7, no. 2, pp. 1–10, 2019.
- [38] Hartono Tommy and Siagian Mauli, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bpr Sejahtera Batam,” *J. Ilm. Manaj. Bisnis Dan Inov. Univ. Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, vol. 7, no. 1, pp. 220–237, 2020.
- [39] S. Nurhalizah and N. Oktiani, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *JIBEMA J. Ilmu Bisnis, Ekon. Manajemen, dan Akunt.*, vol. 1, no. 3, pp. 197–207, 2024, doi: 10.62421/jibema.v1i3.18.
- [40] Shamir Hasyim Syarif, “Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mest Indonesiy (Mestindo) Medan,” *J. bisnis dan Ekon.*, vol. 2, no. 1, pp. 48–61, 2020.
- [41] 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] Bachrudin,” *Int. J. Hum. Comput. Stud.*, vol. 3, no. 2, pp. 28–32, 2021, [Online]. Available: www.journalsresearchparks.org/index.php/IJHCS
- [42] “No Title,” vol. 6, pp. 287–297, 2024.
- [43] M. M. Kerja, “Jki 3.1.2024,” vol. 3, no. 1, pp. 292–305, 2024.
- [44] R. Fadillah, Sulastini, and N. Hidayati, “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin,” *J. Bisnis dan Pambang.*, vol. 6, no. 1, pp. 1–9, 2017, doi: 10.20527/jbp.v6i1.2764.
- [45] 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.

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.