Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan (JTMIT) Vol. 3, No. 3, September 2024 pp. 263 - 270
P-ISSN: 2829-0232 E-ISSN: 2829-0038

Analisis Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Karir Terhadap Peningkatan Efektivitas Kinerja Karyawan

Adelia Ayu Larasati[1], Ariyanto[2], Ratih Nur Cahyati[3]
[1,2,3] Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sarjanawiyata Tamansiwa Yogyakarta
Jl. Kusumanegara No.157, Muja Muju, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55165
Email: Adeliaayularasati369@gmail.com , ryanariyanto92@gmail.com, ratihcahya@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen karir dan talenta merupakan faktor kritikal dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan, khususnya di sektor retail dan kuliner. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh manajemen karir dan talenta terhadap kinerja karyawan di Yogyakarta, menggunakan data dari 97 pengusaha. Dengan metode survey dan analisis regresi linier berganda, hasil studi ini menemukan bahwa baik manajemen karir maupun talenta secara signifikan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menegaskan pentingnya pengaturan strategis karyawan berdasarkan bakat dan pengalaman mereka dalam memaksimalkan efektivitas operasional. Studi ini memberikan wawasan penting tentang implementasi praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif di lingkungan bisnis Yogyakarta.

Kata kunci: Efektivitas Kinerja Karyawan, Manajemen Talenta, Manajemen Karir, Regresi Linier Berganda.

ABSTRACT

Career and talent management are critical factors in improving employee performance effectiveness, especially in the retail and culinary sectors. This study aims to examine the effect of career and talent management on employee performance in Yogyakarta, using data from 97 employers. Using survey methods and multiple linear regression analysis, the results of this study found that both career and talent management significantly improve employee performance effectiveness, both partially and simultaneously. This emphasizes the importance of strategic employee management based on their talents and experiences in maximizing operational effectiveness. This study provides important insights into the implementation of effective human resource management practices in the Yogyakarta business environment.

Keywords: *Employee Performance Effectiveness, Talent Management, Career Management, Multiple Linear Regression.*

Pendahuluan

Perkembangan usaha yang kian meningkat seiring pertumbuhan ekonomi dunia dalam beberapa dekade telah menghasilkan dampak kompetitif yang semakin tinggi. Ketercapaian suatu perkembangan usaha apabila tidak disertai dengan keunggulan-keunggulan yang mampu disandingkan dalam usaha bisnis akan membawa dampak bagi menurunya sikap kompetitif perusahaan yang bersangkutan.

Oleh karena itu untuk mencapai sebuah keunggulan yang kompetitif dalam perekonomian global tidak hanya diperlukan efektivitas dan efisiensi yang tinggi namun juga keunggulan dalam bidang bakat dan inovasi. Dengan demikan peranan dalam manajemen untuk menumbuhkan bidang bakat dan invoasi saat ini menjadi satu kebutuhan pokok dan terpenting dalam mencapai keunggulan kompetitif saat ini.

Manajemen bakat (*talent management*), menangani banyak karyawan dalam melakukan inovasi dengan penguasaan dan semangat karyawan dalam suatu perusahaan[1][2] . *Talent Management* (TM) mendukung proses rekrutmen dan mengembangkan keterampilan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan manusia dalam suatu organisasi. Area utama TM meliputi perekrutan, seleksi, orientasi karyawan baru, manajemen kinerja, pengembangan karir, dan keterlibatan karyawan [3][4].

Disisi lain tidak setiap karyawan mampu memiliki perkembangan yang sama dalam perjalanan riwayat dan pengalaman mereka dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki motivasi dan keinginan pribadi bahkan sebelum menentukan dan memilih dimana mereka mau bekerja dan melamar pekerjaan saat itu. Setiap karyawan yang diterima oleh suatu perusahaan sebagai karyawan baru akan mendapatkan pelatihan tentang pekerjaannya. Namun perkembangan pengalaman pekerjaan dan kemampuan mereka berbeda-beda.

Manajemen karir (*career management*) mengelola karyawan sedemikian rupa untuk selain mengembangkan kemampuan dalam pelatihan karyawan juga memiliki kewenangan untuk mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan terlepas dari kemampuan dasar dan peningkatan bakat bawaan yang dimiliki. Berbeda dengan manajemen talenta yang sengaja membina bakat dan keterampilan para karyawan sejak awal agar mampu mengembangkan bakat dan kreativitas lebih baik dimasa depan dengan tergantung karir mereka masing-masing[5][6] .

Menurut [7], dalam bukunya yang berjudul "Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan", evaluasi kinerja (*performance appraisal*) merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Dalam rumusan yang lain, evaluasi kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Selanjutnya di dalam rumusaan yang lebih singkat, evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim dan individu.

Hal ini menjelaskan bahwa manajemen karir sangat erat terkait dengan evaluasi kinerja atau dalam *total quality management* memiliki fungsi dengan tujuan meningkatkan *performance* karyawan. Dasar dari *performance* karyawan itu sendiri tergantung dari bakat dan bawaan karyawan secara individu dari banyak latar belakang yang berbeda. Fungsi manajemen talenta adalah untuk mencari dan mengembangkan bakat karyawan, sehingga dalam pengembangan karirnya akan lebih berkualitas dalam pelaksanaannya[8][9].

Perusahaan harus menawarkan peluang yang sesuai kepada karyawan meskipun mereka belum mampu mengikuti kebijakan sumber daya manusia untuk mendapatkan manfaat dari bakat mereka. Pertama-tama, diperlukan dukungan yang baik dari sumber daya manusia yang profesional. Kedua, diperlukan kapasitas yang memadai dalam hal waktu untuk terlibat dalam implementasi sumber daya manusia. Ketiga, definisi dan pembagian peran penting serta meminimalkan ambiguitas peran; Oleh karena itu, peraturan dan regulasi harus mendukung. Namun demikian, karyawan yang berbakat tidak selalu diberikan layanan yang mereka perlukan oleh profesional sumber daya manusia karena tidak ada cukup waktu bagi mereka untuk dinasihati oleh pakar sumber daya manusia yang tidak mampu memberikan dukungan yang efektif. Selain itu, mereka ragu-ragu untuk meninggalkan tanggung jawab mereka yang tersisa demi memainkan peran organisasi baru dalam mendukung manajer lini.

Paparan di atas merupakan gambaran manajemen talenta dan inovasi berdasarkan pengalaman kami (penulis dan kawan-kawan) dengan konteks manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan perusahaan khususnya perusahaan menengah ke bawah atau yang sering disebut UMKM dalam hal ini pada bidang bisnis dan industri baik yang formal maupun non-formal yang belum banyak di angkat dalam penelitian-penelitian sebelumnya, dimana yang dimaksudkan *talent* disini lebih cenderung ke kemampuan karyawan untuk melakukan sesuatu pekerjaan menangani sebuah usaha dan mengembangkan usaha dari modal kecil menjadi besar atau dengan kata lain bagaimana pengusaha tersebut mampu mengembangkan usahanya dari modal yang ada baik secara struktural maupun kapital kedepanya dilihat dari perkembangan aset yang dimiliki seperti usaha foto copy, percetakan, kuliner, dan bidang lainya terkait bisnis dan perdagangan.

Terkait saat ini, dan relevansinya dengan studi terkini, hasil penelitian [10] mengemukakan bahwa salah satu peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pengembangan sistem admnistrasi yang melibatkan sistem digital yang lebih baik, seperti penggunaan teknologi internet yang didukung perangkat digital yang baik untuk mendukung dalam proses perekrutan kerja karyawan hingga ke pelatihan dan monitoring serta evaluasi kinerja karyawan selama bekerja di perusahaan dan hasil penelitiannya menemukan bahwa penggunaan teknologi memiliki peranan penting dan menjadi kunci dalam pengelolaan talenta.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya sebagaimana hasil temuan[11][12], bahwa variabel manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Manajemen talenta dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah yang positif. Hasil ini sejalan dengan penelitian [13][14][15], dimana pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan memiliki kontribusi 37,8% terhadap pengembangan karir dan kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian[16][17], menunjukkan bahwa manajemen berpengaruh positif dan signifikan bagi kinerja karyawan (employee performance) dimana dalam hal ini kinerja karyawan dalam beberapa penelitian tersebut dimaksudkan sebagai efektivitas kerja yang dibarengi dengan hasil pengukuran produktivitas kerja karyawan.

Pada penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh dari faktor *employee performance* dimana lebih menekankan pada efektivitas kerja (*job effectiveness*), sebagaimana dijelaskan dalam [18][19] bahwa dalam organisasi kerja dapat diidentifikasikan dua kelompok besar perilaku karyawan, yaitu: kinerja tugas dan kinerja kontekstual (juga disebut kinerja kewarganegaraan). Perbedaan antara kinerja tugas dan kinerja kontekstual telah diterima secara luas dalam literatur yang menyelidiki perilaku di tempat kerja, kedua jenis perilaku tersebut dianggap berkontribusi terhadap efektivitas organisasi, namun dengan cara yang berbeda.

Kinerja tugas (*job effectiveness*) atau kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya telah lama diakui oleh para peneliti sebagai aspek paling penting dari perilaku kerja dan kadang-kadang dianggap identik dengan kinerja pekerjaan secara keseluruhan. Dampak utama atau dampak-dampak interaksinya secara terpisah terhadap keseluruhan nilai atau manfaat bagi pengorganisasian setiap ukuran kinerja dalam evaluasi kinerja karyawan[20][21]. Kinerja pekerjaan secara keseluruhan adalah penilaian atas pernyataan (atau pemeringkatan individu atas pernyataan) yang mengacu pada kinerja keseluruhan, efektivitas keseluruhan, reputasi kerja keseluruhan, atau jumlah seluruh dimensi individu yang dinilai.

Hasil penelitian lainnya yang mendukung, hasil penelitian [22][23], dan berdasarkan teori hubungan kerja karyawan-organisasi, kami mencoba mengamati praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja kontekstual masing-masing karyawan. Penelitian yang saat ini dilakukan mendasarkan dari hasil penelitian beberapa penelitian sebelumnya dimana semua faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kinerja mengacu pada manajemen talenta dan manajemen karir. Adapun yang membedakan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, selain hasil penelitian itu sendiri juga terutama untuk subjek penelitiannya. Pada penelitian ini penulis mengambil sampel dari para pengusaha baik itu bentuk badan usahanya formal maupun non-formal yang mengembangkan sejumlah kewirausahaannya baik itu dibidang kuliner maupun manufaktur yang telah memiliki pengalaman beroperasi paling tidak selama satu atau dua tahun dengan jumlah karyawan minimal satu atau dua orang dengan tujuan untuk mengetahui khususnya dalam pengembangan bakat apakah mereka mengelola manajemen talenta maupun karir untuk menciptakan efektivitas kinerja mereka.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan survey kepada para pengusaha retail maupun kuliner dari beberapa wilayah di daerah Yogyakarta dengan sebaran populasi tidak terbatas. Adapun sampel penelitian diambil secara *purposive sampling* dengan kriteria pengusaha yang setidaknya telah menjalankan usahanya selama satu atau dua tahun berturut-turut dengan jumlah karyawan minimal satu atau dua orang secara *convenien sampling* atau mereka yang dapat ditemui sampai batas minimal menurut *Lemeshow* tercapai untuk ekpsektasi sebesar 50% dari besarnya populasi dan tingkat ketelitian sebesar 5% dalam satu wilayah penelitian, dimana jumlah sampel dapat ditemukan sebanyak 97 responden. Hal ini dilakukan karena metode survey khususnya secara *online* dipandang lebih mudah menjangkau subjek penelitian, selain itu juga dilakukan pengamatan langsung lapangan untuk beberapa sampel dengan diskusi dan tanya jawab secara informal pada beberapa kesempatan yang dapat dilakukan peneliti. Kelemahan metode ini, hanya mendapatkan hasil atau output dari suatu proses, yaitu pengumpulan data secara kuantitatif saja, sedangkan secara kualitatif tidak dilakukan[24]. Teknik analisis data digunakan uji regresi linier berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi

Hasil Dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dan pemilik usaha retail dan kuliner dimana manajemen kerja umumnya terpusat pada pemilik dan dengan pengorganisasian yang sangat sederhana dalam mengelola sistem usaha dan karyawannya. Namun lebih dari itu penelitian ini berusaha mengungkap pada penilaian bakat dan kinerja karyawan baik dari sudut pandang pemilik usaha maupun karyawan dalam hal pengelolaan talenta dan karir mereka di masa depan pengaruhnya terhadap efektivias kinerja keraywan yang dapat dirasakan oleh pemilik.

Adapun hasil pengumpulan data dapat dijelaskan secara ringkas menurut demografi jenis kelamin, pendidikan, dan pendapatan dengan ukuran pendapatan minimum wilayah setempat, dalam hal ini upah minimum yang berlaku di wilayah Yogyakarta. Karakteristik karyawan dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel		**Jumlah**	**(%)**
Jenis kelamin	Laki-laki	34	35.1%
	Perempuan	63	64.9%
Pendidikan	SD-SMA	31	32.0%
	Diploma-D3/D4	23	23.7%
	Sarjana	43	44.3%
Pendapatan	< UMR	17	17.5%
	UMR	44	45.4%
	> UMR	36	37.1%
Jumlah		**97**	**100%**

Berdasarkan tabel 1 karakteristik karyawan dari hasil pengumpulan data kuisioner didapatkan bahwa karyawan laki-laki sebanyak 34 (35,1%), dan karyawan perempuan sebanyak 63 (64,9%). Berdasarkan pendidikannya untuk SD-SMA sebanyak 31 (32%), diploma (d3/d4) sebanyak 23,7%, dan sarjana sebanyak 43 (44,3%). Sedangkan pendapatan terdiri dari upah dan gaji karena ada karyawan kontrak dan tetap sehingga pengukurannya berdasarkan gaji yang didapatkan dengan ukuran upah minimum atau yang diterima dari keseluruhan upah didapatkan di bawah UMR sebanyak 17 (17,5%), sesuai UMR sebanyak 44 (45,4%), dan di atas UMR sebanyak 36 (37,1%).

Metode OLS (ordinary least square) mengasumsikan keberadaan suatu model garis regresi yang disebut sebagai CLRM (classical linier regression model) agar mendapatkan garis regresi yang memiliki sifat BLUE (best linier unbiased estimation). Agar estimator garis regresi memiliki sifat BLUE, CLRM mensyaratkan dipenuhinya beberapa asumsi. Pada penelitian ini akan digunakan tiga asumsi saja yang biasanya diuji dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi, yakni: 1) normalitas residual, 2) non multicollinierity, dan 3) non heteroscedasticity. Adapun hasil pengolahan data dengan SPSS disajikan sebagaimana uraian di bawah ini.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan memiliki distribusi normal. Pengujian ini menggunakan metode Kolmogorof-Smirnov dengan menggunakan taraf sigifikansi 5% dengan melihat nilai Asymp Sig (2-tailed). Hasil pengujian normalitas masing-masing variabel ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58932218
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.611
Asymp. Sig. (2-tailed)		.850

Pada tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa z skor sebesar 0,611 dengna p value sebesar 0,850 sehingga p > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan lawannya Variance Inflantion Factor (VIF). Berikut adalah hasil olah data menggunakan SPSS 26 untuk pengujian Uji Multikolinearitas dengan metode Tolerance dan VIF :

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

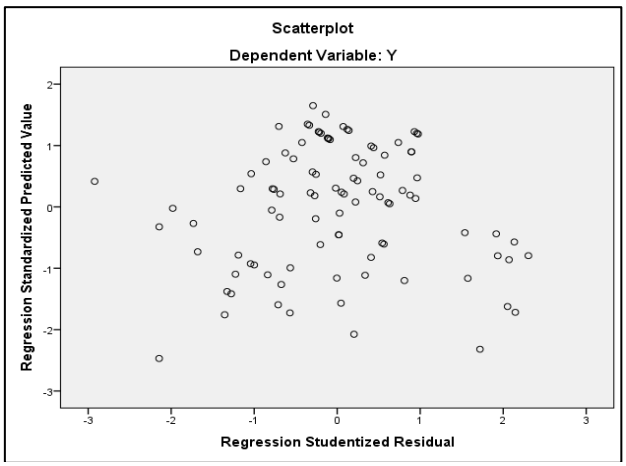
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Manajemen talenta (X1)	.509	1.166
	Manajemen karir (X2)	.430	1.324

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data dari tabel 3, variabel manajemen talenta (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,509 yang lebih besar dari batasan tolerance 0,10 serta memiliki nilai VIF sebesar 1,166 yang lebih kecil dari batasan VIF sebesar 10 maka dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta (X1) dalam penelitian ini tidak terjadi Multikolinearitas. Hal tersebut juga terjadi pada variabel independen lainnya yaitu manajemen karir (X2) yang memiliki nilai tolerance lebih besar dari batasan tolerance serta memilikin nilai VIF yang lebih kecil dari batasan VIF (kurang dari 10). Maka dapat disimpulkan bahwan mode regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil Uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan menggunakan Grafik Scatterplot SPSS 26:



Gambar 1. Grafik scatterplot uji heteroskedastisitas

Berdasarkan Grafik Scatterplot di atas menunjukkan bahwan titik-titik dalam grafik tidak membentuk pola tertentu (menyebar) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi Heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk membuktikan adanya pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti. Untuk membuktikan pengaruh variabel-variabel yang diteliti tersebut digunakan model regresi linier berganda yang meliputi uji analisis regresi, koefisien determinasi (R2), uji F, dan uji t. Adapun hasil pengujian dengan bantuan program komputer SPSS dijelaskan sebagamana uraian berikut ini.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya manajemen talenta (X1), dan manajemen karir (X2),terhadap variabel dependen yaitu efektivitas kinerja karyawan (Y). Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.613	1.670		1.564	.121
	Manajemen talenta (X1)	.285	.105	.269	2.703	.008
	Manajemen karir (X2)	.362	.103	.330	3.500	.001

Nilai-nilai koefisien dapat dilihat pada tabel 4 kemudian dimasukan pada persamaan regresi linier berganda, maka dihasilkan persamaan sebagai berikut**:** $\boldsymbol{Y = 2,613 + 0,285X1 + 0,362X2 + e}$

Penjelasan persamaan hasil nilai koefisien adalah sebagai berikut:

a. Konstanta a = 2,613
   Artinya jika variabel independen tidak berpengaruh atau bernilai nol, maka, efektivitas kinerja karyawan bernilai konstan sebesar 2,613.
b. Koefisien b1 = 0,285
   Artinya jika manajemen talenta ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka efektivitas kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,285 satuan dengan asumsi variabel manajemen karir bernilai tetap (konstan).
c. Koefisien b2 = 0,362

Artinya jika manajemen karir ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka efektivitas kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,362 satuan dengan asumsi variabel manajemen talenta bernilai tetap (konstan)

Uji t

Pada penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel manajemen talenta (X1), dan manajemen karir (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat efektivitas kinerja karyawan (Y). Berikut hasil pengolahan data program SPSS 26:

Tabel 5. Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.564	.121
	Manajemen talenta (X1)	2.703	.008
	Manajemen karir (X4)	3.500	.001

Hasil uji pengaruh parsial (uji t) yang telah diolah menggunakan program SPSS versi 26 dapat dilihat pada tabel 7. Hasil perhitungan uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

a. Uji t variabel Manajemen Talenta (X1)

Pengujian di atas menunjukan bahwa manajemen talenta memiliki nilai thitung 2,703. Sedangkan ttabel didapatkan dari rumus ttabel = (/2, n-k), sehingga (0,05/2; 97 – 2) atau (0,025; 95) pada taraf signifikan = 5% diketahui t tabel = 1,98. Dengan demikian, thitung > ttabel 1,98, berarti Ho ditolak. Pada nilai signifikan memiliki nilai 0,008 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen talenta memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas kinerja karyawan.

b. Uji t variabel Manajemen Karir (X2)

Pengujian di atas menunjukan bahwa manajemen karir memiliki nilai thitung 3,500. Sedangkan ttabel didapatkan dari rumus ttabel = (/2, n-k), sehingga (0,05/2; 97 – 2) atau (0,025; 95) pada taraf signifikan = 5% diketahui t tabel = 1,98. Dengan demikian, thitung > ttabel 1,98, berarti Ho ditolak. Pada nilai signifikan memiliki nilai 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F

Pada penelitian ini untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara simultan antara manajemen talenta (X1), dan manajemen karir (X2) efektivitas kinerja karyawan (Y). Berikut hasil pengujian Uji F mengunakan program SPSS 26:

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	728.236	2	242.745	15.011	.000[b]
	Residual	643.641	94	6.921		
	Total	1371.876	96			

Berdasarkan pada tabel 6 hasil analisis uji simultan (uji F) diperoleh hasil Fhitung sebesar 15,011 sedangkan nilai Ftabel didapatkan dari rumus Ftabel = 0,05 (k; n – k-1), sehingga (4; 97 – 4-1) pada taraf signifikan = 5% didapatkan (4; 92) sebesar 2,70. Jadi, Fhitung lebih besar dari Ftabel (15,011 > 2,70). Nilai signifikan sebesar 0,000 menunjukkan nilai yang lebih rendah dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya yaitu 0,05 (0,000 < 0,05). Sehingga H0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen talenta (X1), dan manajemen karir (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variable-variabel dependen. Range nilainya 0-1, apabila nilai R2 lebih kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, dan sebaliknya apabila R2 besar berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen besar.

Tabel 7. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729[a]	.531	.516	2.631

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan table 5 hasil perhitungan untuk nilai R2 diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan nilai Adjusted R2 sebesar 0,516. Hal ini berarti bahwa presentase sumbangan pengaruh manajemen talenta dan manajemen karir terhadap efektivitas kinerja karyawan para pengusaha retail dan kuliner di Yogyakarta sebesar 51,6%. Sedangkan sisanya 48,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti. Seperti fasilitas, motivasi, reward, dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positip dan signifikan manajemen talenta, dan manejemen karir terhadap efektivitas kinerja karyawan pada para pengusaha retail dan kuliner di wilayah Yogyakarta secara parsial (tabel 7), demikian juga pengaruh secara simultan (tabel 6) dimana hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan pengaturan karyawan menurut bakat mereka dibandingkan meningkatkan pengalaman kerja telah sama-sama memiliki pengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Simpulan

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial manajemen talenta berpengaruh positip dan signifikan terhadap efekvitas kinerja karyawan, dan manajemen karir juga berpengauh positip dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh serentak kedua variabel tersebut terhadap efektivitas kinerja karyawan

Daftar Pustaka

[1] M.Sumarni, "Dampak talent management terhadap employee retention pada millenials workforce," *Akmenika J. Akunt. Dan Manaj.*, vol. 15, no. 1, 2018.

[2] W. J.Prasetyo, A.Agusdin, and..., "Pengaruh Sistem Pola Karir Dan Sistem Manajemen Talenta, Employee Engagement Terhadap Retensi Karyawan," *J. Ilm. …*, 2023, [Online]. Available: https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JIME/article/view/4268

[3] Z.Ali, M.Bashir, andA.Mehreen, "Managing organizational effectiveness through talent management and career development: The mediating role of employee engagement," *J. Manag. Sci.*, vol. 6, no. 1, pp. 62–78, 2019.

[4] J.Elisabeth, *Perancangan Manajemen Talenta Untuk Perencanaan Karir Dan Suksesi. Studi Pada Bumn Perkebunan*. etd.repository.ugm.ac.id, 2018. [Online]. Available: https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/160192

[5] R.Luna-Arocas andI.Danvila-del-Valle, "The impact of talent management on ethical behavior and intention to stay in the organization," *J. Manag. Organ.*, pp. 1–16, 2022.

[6] A.BASUKI, *Analisis Implementasi Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pengembangan Karir Pegawai Pada Instansi Kementerian Lingkungan Hidup dan …*. repository.stialan.ac.id, 2024. [Online]. Available: http://repository.stialan.ac.id/id/eprint/274/

[7] M.Abdullah, "Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan," *Yogyakarta Aswaja Press.*, vol. 52, 2014.

[8] N. S.Rachmadinata andH. G.Ayuningtias, "Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan Lintasarta kota Jakarta," *J. Manaj. Indones.*, vol. 17, no. 3, pp. 197–204, 2017.

[9] A. D.Basuki, R.Rajab, andM. S.Silitonga, "… Efektivitas Implementasi Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pengembangan Karir Pegawai pada Instansi Kementerian Lingkungan Hidup dan …," *J. Public Policy …*, 2024, [Online]. Available: https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/jplan/article/view/734

[10] D. P.Faeni *et al.*, "Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital," *J. Ilmu Manajemen, Ekon. Dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 3, pp. 196–206, 2023.

[11] M. N.Azhad andLi.Anggraeni, "Manajemen Talenta Dan Pengembanag Karier Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manajerial*, vol. 9, no. 03, pp. 338–350, 2022.

[12] D.Fitriani, *… Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir Dan Organisasi Pembelajar Terhadap …*. repository.stei.ac.id, 2023. [Online]. Available: http://repository.stei.ac.id/id/eprint/9974

[13] C.Savitri andE.Suherman, "Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai UBP Karawang," *Buana Ilmu*, vol. 2, no. 2, 2018.

[14] M.Ihsan, M.Ruslan, and..., "Analisis Pengaruh Manajemen Talenta, Pengembangan Karir Dan

Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Semen Bosowa Maros," *J. Econ. ...*, 2023, [Online]. Available: https://journal.unibos.ac.id/jebd/article/view/1797

[15] A. N.Fatikhah andD.Andriani, "… Performance on Employee Career Development [Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir …," *scholar.archive.org*. [Online]. Available: https://scholar.archive.org/work/fidpmksc7zfrfatgvunl7tav6q/access/wayback/https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4364/31193/35178

[16] M.AlRinadra, A.Fauzi, W. J.Galvanis, J.Unwalki, M. A. H.Satria, andI.Darmawan, "Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur)," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 4, no. 6, pp. 753–767, 2023.

[17] E.Fadillah, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Manajemen Talenta Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Divisi …." Program Pascasarjana Universitas …, 2018.

[18] D. H.Pudiyanto, *Peningkatan Kinerja Melalui Pengembangan Karir Dan Manajemen Talenta Dimediasi Motivasi*. repository.unissula.ac.id, 2024. [Online]. Available: http://repository.unissula.ac.id/id/eprint/35114

[19] E.Kahya, "The effects of job performance on effectiveness," *Int. J. Ind. Ergon.*, vol. 39, no. 1, pp. 96–104, 2009.

[20] N.Nursam, "Manajemen kinerja," *Kelola J. Islam. Educ. Manag.*, vol. 2, no. 2, 2017.

[21] N.Putri, N. W.Sukartini, andI.Widiantara, *Analisis Penilaian Kompetensi dan Manajemen Talenta Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Kitchen Department di PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar*. repository.pnb.ac.id, 2023. [Online]. Available: http://repository.pnb.ac.id/8467/

[22] A.Adeel, R.Ali, andZ.Ul Abdeen, "HRM practices and employee's contextual performance: Moderating role of workplace relationships," Dec.2018.

[23] P. A.Alam, "Measuring organizational effectiveness through performance management system and Mckinsey's 7 S model," *Asian J. Manag.*, vol. 8, no. 4, pp. 1280–1286, 2017.

[24] R.Rukiyah, T.Suningsih, M.Rantina, E.Rahmayanti, andM.Aurel Saptaria, "Pengembangan E-Modul berbasis Problem Solving Materi Perawatan Batita pada Layanan Taman Penitipan Anak," *Murhum J. Pendidik. Anak Usia Dini*, vol. 4, no. 2, 2023, doi: 10.37985/murhum.v4i2.370.