

PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AGRO MUKO BUNGA TANJUNG ESTATE

Nopela Liswanti⁽¹⁾ Mimi Kurnia Nengsih⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Novelabengkulu3@Gmail.Com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Talent Management and Career Development on Employee Performance at PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate. This study uses a quantitative approach with a survey method. The sample consisted of 154 respondents who are employees of PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires and analyzed using SPSS, including instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression, t-test, F-test, and determination coefficient. The results of the t-test hypothesis on the Talent Management variable showed t-calculated > t-table ($14.922 > 1.976$) and $sig < a (0.00 < 0.05)$, the Career Development variable showed t calculated > t table ($3.355 > 1.976$) and $sig < a (0.00 < 0.05)$. The results of the F test show that the calculated F value is $126.252 > F$ table 3.06 and $sig 0.00 < 0.05$. From the results of the study, it can be concluded that Talent Management and Career Development have a partial and simultaneous effect on the performance of employees at PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.

Keywords : *Talent Management, Career Development, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan global yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat beradaptasi dan bersaing di pasar yang dinamis. Untuk mengelola sumber daya manusia di perusahaan atau organisasi, dibutuhkan individu yang kompeten, berkualitas, dan siap menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Putri & Sentosa, 2022).

Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mencapai kinerja optimal, karena selain mengelola keterampilan dan keahlian, manajemen ini juga bertanggung jawab membentuk perilaku yang mendukung produktivitas individu di perusahaan (Nurcholippah & Isnowati, 2022). Oleh karena itu, kinerja yang optimal dari setiap karyawan menjadi faktor penting untuk mendukung keberhasilan perusahaan.

Kinerja adalah ukuran dari seberapa baik seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, yang mencerminkan seberapa efektif dan efisien pekerjaan tersebut dijalankan. Menurut Azhad & Anggraeni, (2022) peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh pada prestasi organisasi, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Penting bagi perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawan, karena hal ini memberikan informasi tentang sejauh mana kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan (Nurcholippah & Isnowati, 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja adalah *Talent Management*. *Talent management* melibatkan strategi dan praktik untuk menemukan, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang memiliki potensi tinggi dalam organisasi. Menurut Chairunnisa *et al.*, (2023) *talent management* adalah upaya yang dilakukan perusahaan untuk menemukan karyawan yang tepat dan menempatkannya di posisi yang sesuai, yang melibatkan serangkaian langkah, mulai dari mengidentifikasi,

mengembangkan, mempertahankan, hingga menempatkan karyawan di posisi yang paling cocok bagi mereka (*Right man on the right place*).

Penerapan *talent management* di perusahaan dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui pemetaan talenta yang tepat, dengan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan bakat mereka sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang optimal (Siade & Tania, 2024). Dengan penerapan *talent management* yang efektif, organisasi tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memperkuat keseluruhan kinerja organisasi.

Selain *talent management*, pengembangan karir juga menjadi aspek penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Setyaningsih *et al.*, (2022) pengembangan karir adalah rangkaian kegiatan seumur hidup yang berperan dalam eksplorasi, pembentukan, kesuksesan, dan pencapaian karir individu.

Pengembangan karir adalah suatu usaha yang perlu dilakukan agar rencana karir yang disusun dapat mencapai hasil yang optimal. Yang terutama perlu dilakukan oleh individu itu sendiri, karena dialah yang paling berkepentingan dan akan merasakan manfaat dari pencapaian tersebut (Salsabila *et al.*, 2024).

Syita & Nasir, (2019) mengemukakan pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan karirnya, dengan dukungan dari departemen sumber daya manusia, manajer, atau pihak lain. Oleh karena itu, baik *talent management* maupun pengembangan karir harus dipandang sebagai investasi strategis oleh perusahaan, karena keduanya berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja individu dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Dengan menerapkan kedua aspek ini secara efektif, perusahaan tidak hanya akan menguntungkan karyawan, tetapi juga akan mendapatkan dampak positif dalam mencapai tujuan jangka panjangnya.

Berbagai studi telah menunjukkan bahwa *talent management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ilham Safar *et al.*, (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Talent Management* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Borwita Citra Prima Makassar menemukan bahwa penerapan *talent management* berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa diperoleh oleh Siade & Tania, (2024), yang menganalisis pengaruh *knowledge management*, *talent management*, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, di mana *talent management* terbukti memberikan pengaruh signifikan.

Selain itu, pengembangan karir juga terbukti berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Isnain *et al.*, (2022) dalam studinya yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Salah Satu Perusahaan Layanan Keuangan Milik Negara Wilayah Bandung) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil yang sejalan juga ditemukan oleh Salsabila *et al.*, (2024) dalam penelitian Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Mandiri Tunas Finance Palembang, yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Putri & Sentosa, (2022) juga mengonfirmasi bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Secara empiris, hubungan antara *talent management* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan telah didukung oleh berbagai penelitian. Azhad & Anggraeni (2022) menyimpulkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, *talent management* dan pengembangan karir dapat dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai organisasi.

PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang telah berhasil memberikan hasil yang memuaskan bagi para pemilik usaha di berbagai skala, mulai dari kecil hingga besar. Sebagai perusahaan penanaman modal asing (PMA), Agro Muko Bunga Tanjung Estate mengantongi sertifikasi ISPO dan RSPO, yang menandakan bahwa praktik budidayanya mengikuti standar keberlanjutan

dengan aturan yang ketat. Secara geografis, perusahaan ini berlokasi di Desa Brangan Mulya, Kecamatan Teramang Jaya, Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bengkulu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate yaitu (Bapak Suki) dan (Bapak Andito), diketahui bahwa perusahaan menghadapi tantangan dalam mencapai target produktivitas, yang terlihat dari adanya keterlambatan dalam penyelesaian tugas, pemanfaatan sumber daya yang belum optimal, serta perlunya peningkatan efektivitas kerja. Selain itu, terdapat ketidakseimbangan dalam pembagian beban kerja di beberapa divisi, yang berpotensi menghambat kelancaran operasional perusahaan. Tantangan lainnya adalah meningkatnya angka turnover karyawan, yang tidak hanya menambah kebutuhan akan rekrutmen tenaga kerja baru tetapi juga dapat memengaruhi stabilitas kerja tim dan kesinambungan produktivitas perusahaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kondisi tersebut adalah pengelolaan *talent management* yang masih perlu dioptimalkan. Perusahaan terus berupaya dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berbakat, namun sistem yang ada masih memerlukan penyempurnaan agar lebih terstruktur dan selaras dengan kebutuhan perusahaan. Program pelatihan yang tersedia masih bersifat umum dan belum sepenuhnya menyesuaikan dengan tuntutan pekerjaan maupun potensi individu karyawan. Hal ini dapat menyebabkan kesenjangan keterampilan, di mana karyawan menghadapi tantangan dalam mengadaptasi perkembangan pekerjaan, sehingga dapat berdampak pada penurunan efisiensi dan kualitas hasil kerja.

Selain itu, pengembangan karir di PT. Agro Muko Bunga tanjung Estate berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan (bapak Zuki) masih menghadapi kendala dalam kejelasan jalur promosi serta akses terhadap informasi dan kesempatan pengembangan kompetensi. Beberapa karyawan merasa bahwa sistem promosi masih memerlukan transparansi lebih lanjut, sehingga menimbulkan ketidakpastian dalam merencanakan jenjang karir mereka. Kurangnya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan serta minimnya pemahaman mengenai prospek karir dalam perusahaan juga dapat memengaruhi motivasi kerja dan keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa tidak memiliki kesempatan yang jelas untuk berkembang cenderung mengalami penurunan semangat kerja dan loyalitas, yang pada akhirnya dapat berdampak pada stabilitas tenaga kerja dan produktivitas perusahaan.

Dengan adanya berbagai tantangan tersebut, diperlukan evaluasi dan penguatan strategi talent management serta pengembangan karir, guna menciptakan sistem yang lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan karyawan maupun perusahaan. Perbaikan dalam aspek ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi, efektivitas kerja, serta loyalitas karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai produktivitas yang lebih optimal serta mempertahankan daya saingnya dalam industri.

METODE

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2020) populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 250 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Jika populasi terlalu besar dan peneliti tidak memungkinkan untuk meneliti seluruhnya akibat keterbatasan dana, tenaga, atau waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi tersebut. Hasil penelitian yang diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi, asalkan sampel yang dipilih benar-benar representatif atau mewakili populasi tersebut (Sugiyono, 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate yang berjumlah 250 orang, terdiri dari karyawan tetap dan karyawan buruh harian lepas.

Namun, penelitian ini hanya difokuskan pada karyawan tetap, karena mereka terlibat langsung dalam pelaksanaan *Talent Management* dan pengembangan karir di perusahaan.

Jumlah karyawan tetap pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate adalah 154 orang, sehingga seluruh karyawan tetap dijadikan sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu, dalam hal ini karyawan yang berstatus tetap. Sehingga, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 154 karyawan tetap.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga cara untuk mengumpulkan data, yaitu melalui observasi, dokumentasi, dan koisioner (angket).

1.3.1 Observasi

Observasi adalah sebuah proses yang kompleks, terdiri dari berbagai aspek biologis dan psikologis, di mana dua elemen utama yang berperan dalam observasi adalah proses pengamatan serta ingatan (Sutrisno Hadi dalam Sugiyono, 2020).

1.3.2 Dokumentasi

Dokumentasi yang digunakan untuk mengumpulkan data-data pendukung untuk penelitian yang berupa dokumen-dokumen resmi dari PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.

1.3.3 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan metode di mana peneliti menyusun daftar pertanyaan yang diberikan kepada karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate, dengan pertanyaan yang disusun sesuai dan relevan dengan tujuan penelitian yang dilakukan.

Menurut Sugiyono, (2020) Skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditentukan secara spesifik oleh peneliti dan disebut sebagai variabel penelitian. Melalui skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan ke dalam indikator variabel, yang kemudian digunakan sebagai dasar dalam menyusun item-item instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pernyataan sikap seperti berikut:

Tabel 31
Skala Liker

Keterangan	Arti	Nilai bobot
STS	Sangat tidak setuju	1
TS	Tidak setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
ST	Sangat setuju	5

Sumber: Sugiyono, (2020)

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif

Menurut Sugiyono, (2020) teknik analisis data adalah proses mengelompokkan data berdasarkan variabel, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, serta melakukan perhitungan guna menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini, penentuan interval penilaian dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{N}{\Sigma x}$$

Dimana :

\bar{X} = Angka Rata-rata

N = Nilai Responden

Σ = Jumlah Responden

Hasil dari jawaban responden kemudian dipetakan kerentang skala yang mempertimbangkan informasi interval (I) berikut :

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana :

I = Interval

R = Range (nilai tertinggi dan terendah)

K = Jumlah kategori yang terdiri dari 5 yaitu Sangat Baik (SB), Baik (B), Cukup Baik (CB), Kurang Baik (KB), Sangat Kurang Baik (SKB). Setelah besar interval diketahui, kemudian dibuat rentang skala untuk dapat mengetahui tingkat rata-rata variabel. Berikut rentang skala dan kategori kriteria penilaian berikut.

Tabel 2
Kriteria Skor Tanggapan Responden

No	Interval Skor	Keterangan
1.	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
2.	1,81- 2,60	Tidak Baik
3.	2,61 -3,40	Cukup Baik
4.	3,41 – 4,20	Baik
5.	4,21 – 5,00	Sangat Baik

(Sumber: Sugiyono, 2020)

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini. Model regresi linear berganda dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana Talent Management (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.

Menurut Ghazali (2018), regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pola hubungan antar variabel serta memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen yang ada. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Talent Management

X_2 = Pengembangan Karir

a = Konstanta

$b_1 b_2$ = Koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen

e = Error term atau kesalahan pengganggu (Sugiyono, 2020).

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian R^2 digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. R^2 berkisar antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Apabila R^2 sama dengan 0, hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis adalah suatu analisis untuk menguji pengaruh *talent management* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji F dan Uji t.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Uji ini

bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan sudah sesuai dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2018).

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $\text{Sig.} < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika $\text{Sig.} > 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara individual (Ghozali, 2018).

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $\text{Sig.} < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika $\text{Sig.} > 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Perhitungan uji t dilakukan dengan rumus: $t = \frac{b_i}{SE(b_i)}$

Dimana:

b_i = Koefisien regresi untuk variabel independen i

$SE(b_i)$ = Standar error dari koefisien regresi

Jika hasil uji t menunjukkan nilai signifikan, maka variabel independen tersebut dapat dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dalam model regresi.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Talent Management* (X_1)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel *Talent Management* diketahui rata-rata jawaban responden terhadap variabel *Talent Management* (X_1) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,50. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel *Talent Management* adalah pada kategori sangat baik karena berada pada skala (4,21-5,00). Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya merasa perusahaan mampu mengenali potensi dan kemampuan saya secara objektif.) diangka 4,66. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa perusahaan telah mampu mengenali potensi dan kemampuan karyawannya dengan baik. Tentunya hal ini dapat menjadi kekuatan perusahaan dalam mengelola talent yang ada, sehingga diharapkan dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan ke depannya.

Sedangkan nilai terendah terdapat pada dua pernyataan, yaitu (Saya merasa betah dan termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan ini) dan (Saya merasa perusahaan menghargai dan mengakui kontribusi yang saya berikan), yang masing-masing memperoleh rata-rata sebesar 4,40. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sudah berada pada kategori sangat baik, perusahaan tetap perlu meningkatkan perhatian dalam aspek motivasi dan penghargaan terhadap karyawan agar semakin mendorong loyalitas dan semangat kerja.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Pengembangan Karir rata-rata jawaban responden terhadap variabel Pengembangan Karir (X_2) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,37, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan (Saya menunjukkan komitmen dan loyalitas terhadap perusahaan dalam jangka panjang) dengan rata-rata sebesar 4,45, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa pengembangan karir di perusahaan mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan, yaitu (Saya merasa kebijakan organisasi memberikan kesempatan untuk saya berkembang dalam pekerjaan) memperoleh rata-rata sebesar 4,31. Hal

ini menunjukkan bahwa meskipun sudah berada pada kategori sangat baik, perusahaan tetap perlu memberikan perhatian dalam membuka lebih banyak kesempatan pengembangan karir dan pelatihan yang sesuai, agar karyawan merasa semakin didukung dalam pengembangan potensi diri mereka.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan rata-rata jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,54, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan strategi yang efisien dan produktif) dengan rata-rata sebesar 4,62, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efektif dan produktif. Sedangkan nilai terendah terdapat pada dua pernyataan, yaitu (Saya merasa bahwa hasil kerja saya sesuai dengan harapan dan kebutuhan perusahaan) dan (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan ekspektasi perusahaan), yang masing-masing memperoleh rata-rata sebesar 4,47. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja karyawan sudah berada pada kategori sangat baik, perusahaan tetap perlu meningkatkan komunikasi target dan harapan kerja agar hasil kerja karyawan dapat semakin selaras dengan ekspektasi perusahaan.

Analisis Data Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen *Talent Management* (X_1), dan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y). Maka diperoleh perhitungan sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	13.378	2.454		5.453	.000
Talent Management	.703	.047	.750	14.922	.000
Pengembangan Karir	.154	.046	.169	3.355	.001

Sumber: Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil pada tabel 4.10 di atas dapat persamaan regresi linear berganda. Dengan asumsi *Talent Management* adalah (X_1), Pengembangan Karir adalah (X_2) dan variabel dependen adalah (Y), maka persamaannya adalah:

$$Y = 13.378 + 0.703 X_1 + 0.154 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 13.378 menunjukkan bahwa jika *Talent Management* (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) berada pada nilai 13.378 sebagai nilai konstan dalam model regresi.
2. Koefisien regresi untuk *Talent Management* (X_1) adalah 0,703. Hal ini berarti bahwa jika nilai variabel *Talent Management* (X_1) meningkat satu satuan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,703 dengan asumsi bahwa variabel Pengembangan Karir (X_2) berada dalam kondisi konstan.
3. Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir (X_2) adalah 0,154 artinya, setiap kali nilai variabel Pengembangan Karir (X_2) meningkat satu satuan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,154 dengan asumsi bahwa variabel *Talent Management* (X_1) dianggap konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi varabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel:

Tabel 4
Uji Koefisien Determinasi R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.621	1.436

Sumber: Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,626. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (*Talent Management* dan Pengembangan Karir) mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 62,6%, sedangkan sisanya yaitu 37,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah diajukan diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diajukan, yaitu pengaruh *Talent Management* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), serta pengaruh keduanya secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Nilai t hitung diperoleh dengan menggunakan program statistik SPSS versi 25 kemudian akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada nilai signifikansi 0,05 (5%). Diperoleh dengan derajat bebas (df) = $(n - k - 1)$ dimana n = jumlah sampel (154) dan k = jumlah variabel yang digunakan (2). Derajat bebas (df) = $154 - 2 - 1 = 151$. Maka t tabel sebesar 1,976 pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan uji dua sisi.

Hasil perbandingan antara nilai t hitung dan t table dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13.378	2.454		5.453	.000
Talent Management	.703	.047	.750	14.922	.000
Pengembangan Karir	.154	.046	.169	3.355	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.12, diketahui bahwa variabel *Talent Management* memiliki nilai t hitung sebesar 14,922 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($14,922 > 1,976$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa *Talent Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *Talent Management* di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa *Talent Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Sementara itu, variabel Pengembangan Karir memiliki nilai t hitung sebesar 3,355 dengan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,355 > 1,976$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, secara parsial kedua variabel independen, yaitu *Talent Management* dan Pengembangan Karir, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Artinya, peningkatan pada kedua variabel tersebut akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen *Talent Management* (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Perhitungan dilakukan menggunakan program SPSS. Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 154 responden, maka derajat bebas pembilang (df_1) = $k - 1 = 2 - 1 = 1$, dan derajat bebas penyebut (df_2) = $n - k = 154 - 2 = 152$. Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), diperoleh nilai F tabel sebesar 3,06 berdasarkan tabel distribusi F. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	260.448	126.252	.000 ^b
	Residual	151	2.063		
	Total	153			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Talent Management

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,050$ dan Fhitung > Ftabel, ($126.252 > 3,06$), dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel *Talent Management* (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan Pada karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate melalui penyebaran kuesoner terhadap 154 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas *Talent Management* (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara parsial maupun pengaruhnya secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate, sehingga dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Pengaruh *Talent Management* (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Talent Management* terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik *Talent Management* yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Sebagian besar karyawan mengindikasikan bahwa mereka merasa perusahaan mampu mengenali potensi dan memberikan kesempatan pengembangan yang sesuai, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih optimal dan penuh semangat. Hal ini mencerminkan pengelolaan talenta yang baik mampu meningkatkan produktivitas dan mendorong kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Ilham Safar *et al.* (2022) menyatakan bahwa *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga ditunjukkan dalam penelitian oleh Siade & Tania, (2024) yang menunjukkan bahwa penerapan *Talent Management* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian dari Azhad & Anggraeni, (2022) juga menunjukkan bahwa *Talent Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Sebagian karyawan merasa bahwa perusahaan telah memberikan kesempatan dan dukungan dalam meningkatkan keterampilan dan jenjang karir, sehingga hal ini berdampak positif terhadap semangat kerja dan produktivitas mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Isnain *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Penelitian mengenai pengembangan karir juga dilakukan oleh Salsabila *et al.*, (2024) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Putri & Sentosa, (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Talent Management* (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Talent Management* dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik penerapan *Talent Management* dan semakin optimal pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ihsan *et al.*, (2023) dengan judul “Analisis Pengaruh Manajemen Talenta, Pengembangan Karir Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Semen Bosowa Maros” yang menunjukkan bahwa *talent management* dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian oleh Santika, (2025) dengan judul “Pengaruh *Talent Management* Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue” juga menunjukkan bahwa *talent management* dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhad & Anggraeni, (2022) yang menunjukkan bahwa manajemen talenta dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah yang positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Talent Management* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Talent Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik penerapan *Talent Management*, semakin tinggi pula kinerja karyawan. *Talent Management* yang efektif membantu perusahaan dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berbakat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin jelas jalur pengembangan karir yang disediakan perusahaan, semakin tinggi motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja. Pengembangan karir yang terarah mampu meningkatkan kemampuan, loyalitas, dan produktivitas karyawan.
3. *Talent Management* dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi dari kedua variabel ini mampu meningkatkan semangat, loyalitas, dan kinerja karyawan secara keseluruhan, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian target perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R. Y. (2020). Buku Manajemen Kinerja Suparyanto dan Rosad. In *Suparyanto dan Rosad (2015)* (Vol. 5, Issue 3).
- Azhad, M. N., & Anggraeni, Li. (2022). Manajemen Talenta Dan Pengembangan Karier Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 338. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4181>
- Chairunnisa, Hendriyani, S., & Maulida, Y. (2023). Pengaruh Talent Management dan Perencanaan Karir Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bengkalis. *Jurnal Daya Saing*, 9, 367–397.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- Ervina, M. (2017). Perencanaan dan pengembangan karir. *Seminar Nasional TIK Dan Ilmu Sosial (SocioTech) 2017*, 7(2), 207–215.
- Firdausi, J., & Wajdi, F. (2024). Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 7(1), 1080–1092.
- Gaho, Y. (2023). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 19(5), 1–23.
- Ghozali, P. H. I. (2018). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haudi, Marsudi, L., Ariyanto, A., & Siagian, A. O. (2021). *Pengantar Manajemen Talenta*.
- Ihsan, M., Ruslan, M., & ... (2023). Analisis Pengaruh Manajemen Talenta, Pengembangan Karir Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Semen Bosowa Maros. *Journal of Economy* ..., 1(2), 105–109. <https://doi.org/10.56326/jebd.v1i3.1797>
- Ilham Safar, Mujahid, & Andini. (2022). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Borwita Citra Prima Makassar. *Jurnal Sinar Manajemen*, 9(1), 142–150. <https://doi.org/10.56338/jsm.v9i1.2335>
- Irawan, Idayati, F., Praskadinata, H. Y. C., Dina, F., Abdurohim, Tasriastuti, N. A., Triono, F., Irdhayanti, E., Bisri, T. S., Nurdiah, S., Harapan, E., Koesmono, H. T., Rachmawati, I. A. K., & Saputra, M. A. (2024). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERKELANJUTAN*.
- Isnan, M., Sukmalana, S., Coenraad, D. P., & Danasasmita, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Salah Satu Perusahaan Layanan Keuangan Milik Negara Wilayah Bandung). *Accounting and Management Journal*, 2(2), 138–146.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik,

Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.

Masruroh, R., Apriani, I. F., & Sopiyan, P. (2023). Peran Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 6(2), 134–145. <https://doi.org/10.25134/ijsm.v6i2.8580>

Novitasari, M. (2019). *Beban kerja dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan*. 7(2017), 832–840.

Nurcholippah, R. A., & Isnowati, S. (2022). Proposed Business Strategy On The Online Delivery Service Platform Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (KSP Prima Sejahtera Nganjuk). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1352–1356.

Putri, & Sentosa, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 37–46.

Ramadhani, F. E., Malang, U. M., Malang, U. M., & Malang, U. M. (2020). Jurnal Bisnis dan Manajemen TALENT MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 126–132.

Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>

Saleh, S. L., & Kurniawati, D. (2023). *The Benefits of Talent Management And Leadership to Employees Manfaat Talent Management Dan Kepemimpinan Terhadap Karyawan*. 4(6), 8857–8864.

Salsabila, M., Lazuarni, S., & Karir, P. (2024). Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mandiri Tunas. *Community Development Journal*, 5(2), 3569–3576.

Santika, A. (2025). Pengaruh Talent Management Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Simeulue. *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 24–33. www.journal.inovatif.co.id

Setyaningsih, S., Saparso, & Assa, A. F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. *Primanomics: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2, 1–15. <http://eprints.upnyk.ac.id/4193/>

Shaito, F. (2019). *Pengembangan Karier : Gambaran Umum Karier : Gambaran Umum*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.14081.81760>

Siade, S. Y., & Ken Ditha Tania. (2024). Pengaruh Knowledge Management, Talent Management, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *ZONAsi: Jurnal Sistem Informasi*, 6(1), 26–37. <https://doi.org/10.31849/zn.v6i1.17902>

Sihotang, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya manusia (Cetakan 1)*. PT. Pradenya paramitha.

- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Manajemen*. ALFABETA.
- Syita, U. S., & Nasir. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446–458.
- Ummah, M. S. (2019). MANAJEMEN TALENTA. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- YULIZAR, Y., SARBOINI, S., & MARIATI, M. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2), 59–70. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.339>
- Zulkifli, F. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Pendidikan: Vol. XX*.