

MEMAHAMI DAMPAK MANAJEMEN TALENTA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAPTA SENTOSA JAYA ABADI MUKO-MUKO

Vivi Jesa Devita Putri

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Email: vivijesadevitaputri.stiekbp@gmail.com

Sumiati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Email: sumiati.unp@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the influence of talent and competency management on employee performance at PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko. This research uses quantitative methods. The population of this research is all employees at PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko, as many as 107 respondents and a sample of 107 respondents, the sampling technique is a total sampling technique where the entire population is sampled. Data analysis used multiple linear regression analysis using the SPSS version 25 application. The research results show that talent management has a positive and significant effect on employee performance at PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko, and competence has a positive and significant effect on employee performance at PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko.

Keywords: *Employee Performance, Talent Management, and Competence*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh manajemen talenta dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko, sebanyak 107 responden dan sampelnya sebanyak 107 responden, teknik pengambilan sampel adalah teknik total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Manajemen Talenta, dan Kompetensi.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan. Hal ini diperlukan agar perusahaan dapat menjalankan organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, pengambilan keputusan, pelaksanaan dan pengendalian dalam suatu perusahaan (Widiastuti, 2020). Oleh karena itu, dalam mencapai tujuannya, perusahaan harus memaksimalkan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kualitas dan kemajuan perusahaan (Sugiantara & Putra, 2017). Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Agustin & Yanti, 2022). Kinerja merupakan upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, dengan perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya didalam organisasi (Mutiara et al., 2019). Setiap perusahaan tentu sering mengambil banyak tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, yang berkeinginan untuk mengembangkan produktifitas kerja. Peningkatan kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk membawa kemajuan bagi perusahaan dan mempertahankan perusahaan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh sebab itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu tantangan manajemen yang paling penting, karena untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi (*Palm Oil Mill & Plantation*) merupakan suatu perusahaan nasional yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang mengolah minyak sawit (CPO) yang dihasilkan dari perkebunan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi dan masyarakat Muko-Muko yang bersedia menerima dan mengolah bahan buah kelapa sawit menjadi minyak mentah dan diekspor keluar daerah.

Ada beberapa fenomena yang terjadi pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko, yaitu : 1) Penempatan karyawan dalam jabatan belum tepat, saat ini masih ada karyawan yang menduduki jabatan yang belum sesuai dengan pendidikan formal yang dimiliki,

2) Masih kurangnya upaya pengembangan sumber daya manusia, khususnya peningkatan profesionalisme, 3) Kurangnya pengetahuan teknologi yang mengakibatkan pekerjaan yang ada sering mengalami kendala, 4) Kesulitan dalam mempertahankan orang-orang terbaiknya, dan 5) Masih ada karyawan yang kurang mematuhi kehadiran untuk datang tepat waktu ke kantor. Hal tersebut masih banyak lagi fenomena yang sering terjadi pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko dan fenomena tersebut di dapatkan berdasarkan pengamatan sementara yang di lakukan peneliti. Berikut adalah data yang menunjukkan pencapaian kinerja karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko sebagai berikut :

Tabel 1**Data Pencapaian Kinerja Karyawan di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko 2020-2021**

No	Bidang/Divisi	2020 (%)	2021 (%)
1	Bagian Kantor	87%	88%
2	Bagian Transportasi dan traksi	89%	84%
3	Bagian Keamanan	89%	88%
4	Bagian Proses I	90%	87%
5	Bagian Proses II	90%	90%
6	Bagian Laboratorium	86%	87%
7	Bagian Workshop (teknik)	90%	90%
Rata-rata Kinerja		89%	88%

Sumber : PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko (2020-2021)

Berdasarkan tabel 1 di atas, menyajikan hasil pencapaian kinerja PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko. Berdasarkan program dari tahun 2020 s/d 2021. Dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko tidak sesuai dengan yang diharapkan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020, dari tujuh program yang telah di rencanakan rata-rata pelaksanaan kegiatan dapat mencapai 89% dari hasil yang diinginkan. Sedangkan di tahun 2021, rata-rata pencapaian kinerja menurun di bandingkan dari tahun sebelumnya yakni 88%.

Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi masih perlu ditingkatkan agar kinerja yang di harapkan dapat tercapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk dapat mencari, menarik, serta mempertahankan sumber daya manusia bertalenta dengan kinerja terbaik supaya bisa mencapai tujuannya, salah satunya melalui manajemen talenta.

Manajemen talenta adalah suatu proses identifikasi atas serangkaian inisiatif. Selain itu, upaya perusahaan untuk mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki talenta. Untuk menciptakan keunggulan bisnis dan mencapai visi perusahaan maka dibutuhkan suatu keselarasan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi strategis dan mengoptimalkan kinerja karyawan (Azhad & Anggraeni, 2022).

Selain manajemen talenta, faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu kompetensi. Kompetensi merupakan bagian terpenting yang harus dimiliki karyawan supaya dapat melakukan pekerjaan dengan baik (Prayogi et al., 2019). Kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kinerja karyawan rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, berdampak terhadap kinerjanya (Anjani, 2019). Menurut Marfuah et al (2022) Kompetensi merupakan kemampuan dimiliki oleh setiap individu yang memiliki keunggulan untuk melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas dalam bekerja.

Rachmadinata & Ayuningtias (2017) mengatakan bahwa manajemen talenta memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan serta manajemen talenta memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pada PT. Lintasarta Kota Jakarta. Dalam era globalisasi yang terjadi saat ini manajer perusahaan meningkatkan dan mempertahankan karyawan-karyawan yang memiliki potensi dan talenta karena, dengan memiliki karyawan yang bertalenta perusahaan akan maju sesuai dengan tujuan yang diinginkan bersama.

Rahmawati (2019) menyatakan manajemen talenta memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Lamongan yang berarti semakin kondusif manajemen talenta, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Lamongan. Manajemen talenta adalah sebuah konsep mulai dari bagaimana merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan talenta karyawannya. Viany & Susilo (2018) menyatakan manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu).

H1 : Diduga manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Winanti (2011) mengatakan bahwa “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)” menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat. Dengan adanya kompetensi guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kompetensi dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa perusahaan dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif.

Menurut Ataunur & Ariyanto (2016) dapat diketahui secara simultan dan parsial bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adaro Energy Tbk. Tingkat keeratan hubungan antara kompetensi dengan kinerja adalah kuat, bahwa kompetensi yang tinggi dimiliki karyawan, yaitu terdiri dari dimensi karakteristik motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya oleh Agustiani (2019) bahwa Manajemen Talenta (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

H1 : Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berbentuk angka dan dapat dihitung dengan menggunakan rumus tertentu serta didasarkan atas perhitungan persentase dan perhitungan statistik lainnya. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 107 orang karyawan yang bekerja pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 107 karyawan dijadikan sampel.

Penjelasan operasional dan indikator dari banyak penelitian ditemukan pada tabel seperti :

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kinerja Karyawan (Y).	Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya dan hasil yang diberikan sesuai dengan standar operasional perusahaan, dengan itu perusahaan harus berusaha meningkatkan kinerja karyawan, agar kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dapat mencapai target yang diinginkan perusahaan.	1. Pengelolaan 2. Pencapaian Kerja 3. Penilaian	Rahmawati (2019)
2.	Manajemen Talenta (X1)	Manajemen talenta merupakan serangkaian inisiatif yang dilakukan perusahaan melalui proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang bertalenta untuk menyelaraskan karyawan yang tepat dengan pekerjaan dan waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis dan prioritas kegiatan perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja karyawan bertalenta sehingga menciptakan keunggulan dan tercapainya visi perusahaan.	1. Pengembangan Talenta 2. Kemampuan Karyawan 3. Keterampilan Karyawan	Rachmadinata & Ayuningtias (2017)

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Sumber
3.	Kompetensi (X2)	Kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang yang dapat menjadi penentu sukses atau tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap	Soetrisno & Gilang (2018)

Teknik Analisis Data

Penelitian ini terdapat dua variabel adalah variabel terikat dan variabel bebas, dimana variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas yaitu manajemen talenta (X1) dan kompetensi (X2). Teknik analisis data menggunakan uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (Uji T), dan uji determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen penelitian untuk pengaruh manajemen talenta dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 3

Uji Validitas Manajemen Talenta (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,472	0,1900	Valid
2.	X1.2	0,762	0,1900	Valid
3.	X1.3	0,772	0,1900	Valid
4.	X1.4	0,712	0,1900	Valid
5.	X1.5	0,727	0,1900	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2023

Dari tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan yang digunakan untuk menguji variabel manajemen talenta (X1) diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid. Semua item pernyataan nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($>0,1900$) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sehingga dapat digunakan penelitian lebih lanjut.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Kompetensi (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,661	0,1900	Valid
2.	X2.2	0,790	0,1900	Valid
3.	X2.3	0,852	0,1900	Valid
4.	X2.4	0,821	0,1900	Valid
5.	X2.5	0,769	0,1900	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2023

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa dari 5 item pernyataan yang digunakan untuk menguji variabel kompetensi (X2) diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid karena semua item pernyataan nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($>0,1900$). Sehingga dapat digunakan penelitian lebih lanjut.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Y1.1	0,834	0,1900	Valid
2.	Y1.2	0,863	0,1900	Valid
3.	Y1.3	0,810	0,1900	Valid
4.	Y1.4	0,678	0,1900	Valid
5.	Y1.5	0,809	0,1900	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2023

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa dari 5 item pernyataan yang digunakan untuk menguji variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid karena semua item pernyataan nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($>0,1900$). Sehingga dapat digunakan penelitian lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Manajemen Talenta (X1)	0,860	Reliabel
2	Kompetensi (X2)	0,731	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,839	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2023

Dari tabel 6 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha pada variabel manajemen talenta (X1), kompetensi (X2), dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari Cronbach Alpha Standar yaitu : $>0,60$ maka disimpulkan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dari variabel dependen dan variabel independen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2017).

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

One Sample Kolmogrov Smirnov Test

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Keterangan
0,681	0,05	Berdistribusi Normal

Pada tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa nilai asymp. Sig (2-tailed) dari uji normalitas kolmogrov-swirnov test adalahh 0,681 dengan $\alpha = 0,05$ maka 0,681 besar dari 0,05. Dapat disimpulkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance dengan standar untuk VIF 10 dan Tolerance 0,1. Bisa ditarik kesimpulan jika VIF besar dari 10 dan Tolerance besar dari 0,1 maka penelitian tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika VIF kecil dari 10 dan Tolerance kecil dari 0,1 maka penelitian tersebut terjadi multikolinearitas.

Tabel 8
Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Manajemen Talenta (X1)	0,988	1,003	Tidak ada Multikolinieritas
Kompetensi (X2)	0,988	1,003	Tidak ada Multikolinieritas

Sumber: Data Primer (diolah 2023)

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat di lihat bahwa kedua variabel bebas yang di gunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk di masukkan ke dalam suatu model, dimana dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model penelitian in

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedostisitas yaitu uji glejser dengan standar 0,05. Bisa ditarik kesimpulan jika sign besar dari 0,05 maka penelitian bebas dari gejala heteroskedostisitas, sebaliknya jika sign kecil dari 0,05 maka penelitian tidak terbebas dari gejala heteroskedostisitas.

Tabel 9
Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji Glejser

No	Variabel	Sig.	Alpha	Kesimpulan
1	Manajemen Talenta (X ₁)	0,290	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
2	Kompetensi (X ₂)	0,836	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer (diolah 2023)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa dari hasil tersebut bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai dari masing-masing variabel tidak signifikan, atau nilai Sig. lebih besar dari 0,05.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan linier antara dua variabel atau lebih, yaitu variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2017).

Tabel 10

Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Karyawan	Konstanta (a)	0,588
	Manajemen Talenta (X1)	0,467
	Kompetensi (X2)	0,410

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat di tentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,588 + 0,467X_1 + 0,410X_2 + e$$

Interprestasi persamaan di atas :

- a. Nilai konstanta sebesar 0,588 hasil ini dapat diartikan, apabila manajemen talenta (X1) dan kompetensi (X2) dianggap konstan, maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,588
- b. Nilai koefisien regresi variabel manajemen talenta (X1) sebesar 0,467 dengan arah positif yang berarti Manajemen Talenta (X1) memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi manajemen talenta (X1) maka semakin tinggi kinerja karyawan (Y) . Jika manajemen talenta (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,467 dengan anggapan variabel lain tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X2) sebesar 0,410 dengan arah positif yang berarti kompetensi (X2) memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi (X2) maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Y). Jika kompetensi (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,410 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

4. Uji Hipotesis

Menurut Kardo et al (2020) Uji hipotesis merupakan ilmu untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan, apakah penelitian diterima atau ditolak.

Tabel 11
Uji Hipotesis (Uji T)

Variabel Penelitian	Signifikansi	Taraf signifikansi	Kesimpulan
Manajemen Talenta (X_1)	0,030	0,05	H1 diterima
Kompetensi (X_2)	0,000	0,05	H2 diterima

Berdasarkan tabel 11 diatas dapat diketahui bahwa sebagai berikut

a. Pengaruh variabel Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Hasil perhitungan uji t variabel manajemen talenta terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t hitung sebesar 2,198 dengan signifikan sebesar $0,030 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen talenta (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko. Maka hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**

b. Pengaruh Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Hasil perhitungan uji t variabel kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t hitung sebesar 3,604 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko. Maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini **diterima**.

5. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Manajemen Talenta (X_1), dan Kompetensi (X_2), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Dari pengolahan data dengan SPSS di peroleh hasil seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 12
Uji Koefisien Determinasi

Variabel	<i>Adjusted R Square</i>
Manajemen Talenta (X ₁)	0,125
Kompetensi (X ₂)	0,125

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat dilihat Adjusted R Square = 0,125 yang artinya kontribusi variabel Manajemen Talenta (X₁) dan Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 12,5% sedangkan 87,5% di tentukan oleh faktor lain yang tidak di masukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko

Berdasarkan hasil dari pengujian menunjukkan bahwa variabel manajemen Talenta (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi. Hal ini dibuktikan dengan hasil thitung dari variabel manajemen talenta sebesar 2,198 dengan nilai signifikan 0,030 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 maka H₁ **diterima**.

Menurut Hartiati & Dzulfiqar (2022) bahwa manfaat dari pelaksanaan program manajemen talenta dapat mengarah pada potensi terbaik yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen talenta adalah serangkaian proses yang dilakukan perusahaan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan dan menempatkan orang yang tepat sehingga kinerjanya dapat meningkat. Penelitian Rahmawati (2018) menyatakan manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Lamongan dan penelitian Mutiara et al (2019) menyatakan manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) TJBB APP Cawang.

Berhasilnya suatu organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan, salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawan ialah dengan menerapkan adanya manajemen

talenta untuk memberikan kontribusi yang baik pada kinerja perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan oleh PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko untuk meningkatkan kinerja di lihat dari manajemen talenta yaitu dengan adanya pemetaan talenta dan memberikan pengembangan yang baik sehingga dalam penempatan posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan talenta yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri sehingga kinerja mengalami peningkatan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko

Berdasarkan hasil dari pengujian menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko. Dengan nilai $t_{hit} = 3,604$ dengan $\alpha = 0,05$ atau level sig = $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini **diterima**.

Menurut Winanti (2011) dengan adanya kompetensi berguna meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kompetensi dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa perusahaan dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soetrisno & Gilang (2018) menyatakan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Ataunur & Ariyanto, 2016) dimana kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko, maka kontribusi kompetensi pada karyawan perlu ditingkatkan lagi dimana perusahaan memberikan kesempatan dan terus mendukung kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kompetensi sesuai bidangnya masing-masing seperti melalui peningkatan pendidikan formal maupun informal, seminar, maupun kegiatan lain

yang sesuai sehingga dapat menambah wawasan dan keterampilan yang sudah dimiliki sebelumnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan mengenai “Berpengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko” maka dapat ditarik kesimpulan, antara lain :

1. Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko dengan nilai t-hitung sebesar 2,198 dengan nilai signifikan $0,030 < 0,05$.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko dengan nilai t-hitung sebesar 3,604 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisa saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan diharapkan agar memberikan kesempatan dan terus mendukung karyawan untuk selalu meningkatkan kompetensi dan manajemen talentanya dengan melalui seminar, pelatihan, maupun kegiatan lain yang sesuai sehingga dapat menambah pengetahuan, wawasan dan keterampilan karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dan menjadi bahan referensi penelitian yang berhubungan dengan kinerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Selesainya penulisan ini, karena penulis banyak menerima masukan dan dorongan baik, motivasi secara moral atau spiritual. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada Bapak Febryandhie Ananda, SE, M, Si, dan Ibu Lidya Martha, SE, MM selaku ketua dan wakil ketua STIE “KBP” Padang, Ibu Febsri Susanti, SEI, MM selaku ketua program studi manajemen dan Ibu Dr. Sumiati, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memotivasi dalam penulisan artikel ini dengan penuh perhatian

serta arahan dan masukan sehingga artikel ini dengan penuh perhatian serta arahan dan masukan sehingga artikel ini dapat terselesaikan dengan baik. Dan seluruh bagian yang sudah banyak menolong penulis yang tidak dapat penulis sampaikan satu persatu.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiani, F. N. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3 No.2.
- Agustin, D., & Yanti, W. (2022). Manajemen Talenta dan Manajemen Resiko Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Petikemas di Surabaya. *Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 282–288. <https://doi.org/10.47065/jbe.v3i2.1683>
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Anisah, & AS, S. (2020). Konsep Manajemen Talenta dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(2), 238. <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.206>
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150. <https://doi.org/10.35917/tb.v16i2.33>
- Azhad, M. N., & Anggraeni, Li. (2022). Manajemen Talenta Dan Pengembanag Karier Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 338. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4181>
- Baharuddin, L. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Mega Mulia Servindo Di Makasar. *Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 61–70.
- Fernandes, J. & Sumiati. (2019). Pengelolaan Pembangunan Tambang Galian C Berbasis Lingkungan Di Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Menara Ekonomi*, V(3), 113–120.
- Fernandes, J. & Sumiati. (2019). Tangibility, Liquidity dan Growth Opportunity Sebagai Faktor Penentu Leverage Perusahaan. *Jurnal Benefita*, 4(2), 282. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.4182>.
- Gea, D. & Sumiati. (2021). Pengaruh Harga, Brand Image dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Obat Bermerek Pada PT. Bernofarm. *Jurnal Manajemen Universit. Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(1), 57–67.
- Hariyanto, R. P. F., & Ferdian, A. (2016). Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pelaksana Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom). *Mitra Manajemen (JMM Online)*, 3(3), 254–267.

- Hartiati, L., & Dzulfiqar, I. (2022). Pengaruh kompetensi karyawan dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(4), 1555–1562.
- Kardo, K., Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kabupaten Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4466>
- Katili, P. B., Wahyuni, N., & Wildan, M. (2015). Pengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). *Jurnal Seminar Nasional IENACO*, 618–625.
- Krissetyanti, E. P. L. (2013). Penerapan Strategi Manajemen Talenta dalam Pengembangan PNS. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 7(1). <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/download/83/98>.
- Kusuma, Y. A. (2017). Talent Management System pada Program Pengembangan Sumberdaya Manusia di SAKA Indonesia Pangkah Limited. *Al Tijarah*, 3(2), 23. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v3i2.1588>
- Kusumowardani, Ayu, & S. (2016). Analisis Pengaruh Manajemen Talenta dan Global Minset terhadap Kinerja Karyawan dan Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Cipta Busana Mandiri Demak). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management>
- Marfuah, A., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Motivasi Memoderasi, Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 880–894. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.748>
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33–40.
- Mutiara, A. N., Hubeis, A. V., & Sukmawati, A. (2019). Talent Management in Improving The Employees Performance of PT PLN (Persero) TJBB APP Cawang. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship*, 5(1), 96–106. <https://doi.org/10.17358/ijbe.5.1.96>
- Nisa, R. C. A., Endang, S., & prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Administrasi Bisnis*, 39(2), 141–148.
- Novitasari, M. (2019). Beban Kerja dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surabaya Industrial Rungkut (PT. SIER). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(3), 832–840. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29295>
- Perdana, W. M., & Ayuningtias, H. G. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pindad (Persero). *E-Proceeding of Management*, 6(2), 2589–2594.

- Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 646–656.
- Pramulso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta Egis. *Widya Cipta*, 2(1), 40–46.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 666–670. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Putri, T. D., Ramafina, S. F., Rahmizal., M. (2023). Pengaruh Manajemen Bakat dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Radio Republik Indonesia Padang. *Economina*, 2.
- Rachmadinata, N. S., & Ayuningtias, H. G. (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 197. <https://doi.org/10.25124/jmi.v17i3.1156>
- Rahmawati, H. A. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2), 419–429.
- Ratnawati, D. P. D., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia Persaingan usaha pada era milenium saat ini ditandai dengan perubahan iklim bisni. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(11), 6299–6325. <https://pdfs.semanticscholar.org/d59d/1eadb840938e934807aa211038023a2a5c7f.pdf>
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan. *Dharmawangsa*, 6, 1–16.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- sugiantara, P. P. O., & Putra, I. M. P. D. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Dispenda Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*, 20(3), 2509–2538.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Suryathi, W. S. (2017). Perbedaan Downsizing, Outsourcing, Kontrak Jasa Biasa: Kajian Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hukum Di Indonesia. *Soshum: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 146–152. <http://ojs.pnb.ac.id/index.php/Soshum/article/view/315>
- Viany, H., & Susilo, O. H. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja

Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 186–191.

Vilkades. & Sumiati. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3, 478–492.

Wardana, D. J., & Anindita, R. (2022). Pengaruh Pengembangan Sdm Terhadap Kompetensi Karyawan Yang Berdampak Pada Efektivitas Organisasi Di Industri Air Minum. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.31000/jmb.v11i1.6128>.

Waruwu, Y. & Sumiati. (2022). Pengaruh manajemen bakat dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan ukm provinsi sumatera barat. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 2(1), 135–153.

Widiastuti, I. (2020). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Pada Dinas Kebersihan Kota Bekasi. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 59–67. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.10317>

Wijayanto, J., & Dotulong, L. O. . (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3048–3057.

Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah Unikom*, 7(2), 249–267.

Zamrodah. (2018). Kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Bunaken Kepulauan Kota Manado. *Administrasi Publik*, 4(2), 1–23.