ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR DAN MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (SURVEI PADA KARYAWAN PT. BPR SUPRA ARTAPERSADA KABUPATEN SUKABUMI)

Devina Octaviani¹, Kokom Komariah², Faizal Mulia Z³
devina100@ummi.ac.id¹, ko2mpuspa@ummi.ac.id², faizal_88@ummi.ac.id³
Universitas Muhammadiyah Sukabumi

ABSTRAK

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan individu maupun organisasi agar dapat menerapkan jenis program karir dan pelatihan yang sesuai. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan individu dengan pengembangan karir dan manajemen talenta akan menunjang peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Supra Artapersada Kabupaten Sukabumi. Teknik pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner yang disebar pada 32 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil statistik uji validitas dan reliabilitas menunjukkan instrument penelitian layak digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan manajemen talenta secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan manajemen talenta secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penemuan penelitian ini, menambah pemahaman dalam pengembangan strategi dalam mengelola SDM dalam upaya meningkatkan kinerja melalui pengembangan karir dan manajemen talenta.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Manajemen Talenta, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

To improve employee performance, organizations need to identify individual and organizational needs to implement appropriate types of career and training programs. Matching organizational and individual needs with career development and talent management will support increased employee performance. This research aims to test how big the influence of Career Development and Talent Management is on the Performance of PT BPR Supra Artapersada Sukabumi Regency Employees. Data collection techniques through observation and distributing questionnaires to 32 employees. The research method used is quantitative. The statistical results of the validity and reliability tests show that the research instrument is suitable for use. The research results show that career development and talent management simultaneously influence employee performance, while partial career development does not influence employee performance and talent management partially influences employee performance. The findings of this research increase understanding in developing human resource management strategies in an effort to improve performance through career development and talent management.

Keywords: Career Development, Talent Management, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kekayaan sumber daya manusia yang ada saat ini, perlu dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, karena perusahaan harus dapat bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya. Sumber daya manusia saat ini umumnya memiliki tingkat kapasitas intelektual dan keterampilan yang rendah. Dengan adanya hal ini, tentunya menjadi tugas bagi manajemen sumber daya manusia yang tujuan

utamanya sebagai pengelola sumber daya manusia atau karyawan (Sularmi & Banjal, 2020). Salah satu taktik yang digunakan oleh pemilik perusahaan untuk mengurangi dampak persaingan pasar dan mempertahankan keunggulan kompetitif adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tersedia untuk operasional perusahaan (Balbed & Sintaasih, 2019). Kemampuan suatu perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya sangatlah penting karena sumber daya tersebut menjadi salah satu tolak ukur tingkat kinerja karyawannya. Jika kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan tinggi atau baik, maka akan dengan mudah menaikkan tingkat kinerja karyawan, begitupun sebaliknya (Katidjan, Pawirosumarto, & Isnaryadi, 2017).

Kinerja atau *performance* merupakan pencapaian akhir bagi suatu perusahaan ataupun seseorang, yang menjadi bukti seberapa baik seseorang telah melaksanakan kewajibannya dalam mengelola perusahaan dan menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan (Laily Nur & Djuraidi, 2020). Ketika karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam tinjauan kinerjanya, maka karyawan dianggap telah memberikan hasil kerja yang bermanfaat. Hal ini mendorong karyawan bersaing untuk mendapatkan promosi dan *reward* (Purba & Ngatno, 2016). Pengembangan karir menjadi unsur yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Perusahaan juga karyawan mampu meningkatkan kinerja dengan program pengembangan karir sebagai program yang menunjang karyawan dalam perencanaan karirnya di perusahaan, agar perusahaan juga karyawan yang berkaitan dapat mengembangkan diri lebih maksimal. Karyawan yang mempunyai keinginan untuk maju dalam karirnya harus berusaha keras dan berprofesi dengan baik (Sitohang, 2019). Faktor yang memengaruhi pengembangan karir menurut Hamali (2016) yaitu, kinerja, kompetensi, pengalaman, produktivitas kerja, dan profesionalisme (Pratama & Pasaribu, 2020). Kualitas kerja yang dimiliki karyawan sangat memengaruhi kinerja perusahaan. Sebab itu, jika perusahaan tidak mengelola karyawan dengan benar, maka kinerja karyawanpun akan mengalami penurunan (Hutabarat, 2022).

Pertumbuhan dan peningkatan keterampilan karyawan dapat dilakukan melalui program pelatihan. Ketika karyawan mendapat pelatihan yang memadai dan sesuai dengan kompetensinya, mereka akan menjadi lebih mahir dalam pekerjaannya sehingga perusahaan dan karyawan dapat memperoleh keuntungan darinya (Syahputra & Tanjung, 2020). Pengembangan karir dan manajemen talenta karyawan mengacu pada serangkaian prosedur yang digunakan oleh perusahaan untuk menemukan, membina, dan mempertahankan pekerja yang luar biasa guna memenuhi visi dan tujuan perusahaan (Mengkungingtyas, 2021). Karena pengembangan karir bergantung pada sumber daya manusia untuk kelangsungan hidupnya, maka dunia usaha harus melaksanakannya dengan rencana yang matang dan terintegrasi (Winda, Hayati, & Arik, 2017). Meningkatkan kualitas SDM dengan pengembangan karir dan pelatihan dapat berujung pada terciptanya karyawan yang berkualitas, dapat menumbuhkan produktivitas perusahaan. Tuntutan dan aktivitas organisasi yang disesuaikan dengan pengembangan karir serta pelatihan mampu mendorong peningkatan kinerja dan menghasilkan hasil yang lebih baik (Massie, Tewel, & Sendow, 2015). Telesurvei yang telah dilakukan Cyrus Network kepada 2.000 responden. 96,7% menyatakan puas terhadap lembaga pelatihan di ekosistem Program Kartu Prakerja. Survei ini mencatat sebanyak 83,8% peserta menyatakan materi pelatihan yang diambil sesuai dengan kebutuhan dalam bekerja, 96,8 persen mampu beradaptasi dengan baik di dunia kerja, dan 92,3 persen mampu bersaing dengan baik di perusahaan tempat bekerja. Artinya, kesesuaian tema pelatihan dengan kebutuhan karyawan sangat penting, karena akan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan berpengaruh pada karirnya di perusahaan (Laraspati, 2021).

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di PT. BPR Supra Artapersada Kabupaten Sukabumi, didapati adanya program pengembangan karir dan manajemen talenta yang dilakukan oleh perusahaan tersebut kepada karyawannya seperti promosi jabatan dan pelatihan. Program pelatihan yang biasanya dilakukan sebanyak 10 kali dalam setahun menjadi 5 kali dalam setahun, program tersebut biasanya berupa seminar. Karyawan berkesempatan untuk menjadi delegasi dalam mengikuti program tersebut, namun adanya ketidaksesuaian antara tema pelatihan dengan delegasi yang dikirim untuk mengikuti pelatihannya mengakibatkan karyawan yang bersangkutan tidak mendapat kesempatan untuk memperoleh pengetahuan baru di bidangnya sehingga berdampak pada kinerja karyawan dimana karyawan tidak mendapatkan pengetahuan baru untuk keterampilannya dalam mengerjakan pekerjaannya. Selain itu, promosi jabatan dilakukan berdasarkan masa kerjanya yang paling lama dan pencapaian yang dimiliki karyawan. Sehingga, jika karyawan tidak memiliki kesempatan untuk mengasah kemampuan dan menambah pengetahuannya maka berdampak pada karirnya di perusahaan.

Tabel 1. Hasil Kuesioner Pra Penelitian

No	Pernyataan	Rentang	STS	TS	R	S	SS	Rentang
1	Saya selalu mengoreksi pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan untuk hasil kerja yang baik	Sangat Tidak Setuju	0%	0%	12,5%	62,5%	25%	Sangat Setuju
2	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan atau melebihi target	Sangat Tidak Setuju	0%	3,1%	56,3%	25%	15,6%	Sangat Setuju
3	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan yang diinginkan perusahaan	Sangat Tidak Setuju	0%	0%	31,3%	59,4%	9,4%	Sangat Setuju
4	Saya mengetahui cara yang efektif dan efisien untuk menyelesaikan tugas pada semua tingkatan manajemen	Sangat Tidak Setuju	31,3%	25%	28,1%	12,5%	3,1%	Sangat Setuju
5	Saya selalu siap lembur demi kemajuan perusahaan	Sangat Tidak Setuju	0%	37,5%	43,8%	12,5%	6,3%	Sangat Setuju

6	Saya selalu mengambil langkah pertama dalam menyelesaikan tugas bersama	Sangat Tidak Setuju	3,1%	28,1%	53,1%	12,5%	3,1%	Sangat Setuju
7	Saya selalu hadir tepat waktu dan menaati peraturan perusahaan	Sangat Tidak Setuju	0%	0%	15,6%	56,3%	28,1%	Sangat Setuju
8	Saya tidak pernah membawa urusan pribadi kedalam pekerjaan saya	Sangat Tidak Setuju	0%	0%	9,4%	43,8%	46,9%	Sangat Setuju
9	Saya memiliki pengetahuan yang mendalam terkait seluruh pekerjaan saya	Sangat Tidak Setuju	0%	9,4%	50%	37,5%	3,1%	Sangat Setuju
10	Saya selalu mengajukan ide baru demi kelancaran pekerjaan	Sangat Tidak Setuju	0%	34,4%	46,9%	15,6%	3,1%	Sangat Setuju
11	Saya selalu semangat setiap melakukan pekerjaan saya	Sangat Tidak Setuju	0%	0%	15,6%	68,8%	15,6%	Sangat Setuju
12	Saya selalu bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada saya	Sangat Tidak Setuju	0%	0%	6,3%	34,4%	59,4%	Sangat Setuju

Sumber : Diolah Peneliti Berdasarkan Hasil Kuesioner, 2024

Berdasarkan hasil kuesioner pra penelitian tersebut, di dapati nilai terendah yaitu pada “karyawan mengetahui cara yang efektif dan efisien untuk menyelesaikan tugas pada semua tingkatan manajemen” dengan nilai 31,3% menjawab “Sangat Tidak Setuju”, artinya, masih banyak karyawan yang belum mengetahui cara yang cepat dan tepat dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu, dikarenakan menurunnya program pelatihan yang diberikan berdampak pada perkembangan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya. Hal ini diduga disebabkan oleh pengembangan karir dimana frekuensi program pelatihan yang diberikan menurun, sehingga masih banyak karyawan yang belum mendapat kesempatan mengikuti pelatihan agar mendapat ilmu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Adapun penyebab berikutnya diduga disebabkan oleh manajemen talenta dimana program pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan delegasi yang dikirimkan sehingga

karyawan yang bersangkutan tidak mendapatkan pengetahuan baru untuk keterampilan di bidangnya dalam mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, terdapat beberapa kesenjangan seperti penelitian yang dilakukan oleh (Syahputra & Tanjung, 2020) yang menyatakan bahwa Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh pengembangan karir, dan penelitian yang dilakukan (Niati, Siregar, & Prayoga, 2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Massie, Tewal, & Sendow, 2015) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif asosiatif. Deskriptif merupakan penelitian yang menggunakan suatu teknik untuk menjelaskan suatu temuan penelitian, dan asosiatif adalah suatu bentuk hubungan sebab akibat, yang berarti bahwa keadaan suatu variabel disebabkan, ditentukan dan dipengaruhi oleh satu atau lebih variabel lain. Teknik pengumpulan data yaitu melalui data primer melalui observasi dan penyebaran angket pada 32 sampel. Kemudian data sekunder berupa studi kepustakaan dan dokumentasi. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. BPR Supra Artapersada Kabupaten Sukabumi, dengan sampel sebanyak 32 orang yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh artinya seluruh populasi dijadikan sampel. Pengukuran setiap variabel menggunakan skala likert untuk mengukur persepsi, sikap, atau pendapat seseorang atau kelompok terhadap suatu peristiwa atau fenomena sosial. Variabel dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir (X1), Manajemen Talenta (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan pengujian yang fungsinya untuk melihat dan menentukan sah atau tidaknya suatu alat ukur. Jika r hitung yang didapat $> 0,3$, artinya instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan dapat dikatakan valid. Begitupun sebaliknya, jika r hitung $< 0,3$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2019).

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsisten atau tidaknya temuan pengukuran yang dilakukan peneliti dengan menggunakan alat ukur yang sama. Dalam melakukan uji reliabilitas, dilihat pada nilai *Cronbach Alpha* pada tingkat signifikansi $> 0,7$. Jika *Cronbach Alpha* $> 0,7$ maka instrumen tersebut dianggap dapat diandalkan. (Ghozali, 2018).

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X1)

Tabel 2. Hasil uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

No. Item	r.Hitung	r.Kritis	Keputusan
1	0,700	0,3	Valid
2	0,395	0,3	Valid
3	0,616	0,3	Valid
4	0,743	0,3	Valid
5	0,777	0,3	Valid
6	0,708	0,3	Valid
7	0,793	0,3	Valid
8	0,728	0,3	Valid
9	0,777	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas variabel pengembangan karir, seluruh instrument pernyataan dikatakan valid karena $r_{hitung} > 0,3$.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	9

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa pengujian reliabilitas variabel pengembangan karir dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,865, variabel tersebut dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$.

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Manajemen Talenta (X2)

Tabel 4. Hasil uji Validitas Variabel Manajemen Talenta

No. Item	r.Hitung	r.Kritis	Keputusan
1	0,624	0,3	Valid
2	0,821	0,3	Valid
3	0,525	0,3	Valid
4	0,591	0,3	Valid
5	0,621	0,3	Valid
6	0,542	0,3	Valid
7	0,791	0,3	Valid
8	0,750	0,3	Valid
9	0,704	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas variabel manajemen talenta, seluruh instrument pernyataan dikatakan valid karena $r_{hitung} > 0,3$.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Manajemen Talenta

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	9

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa pengujian reliabilitas variabel manajemen talenta dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,838, variabel tersebut dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$.

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Hasil uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No. Item	r.Hitung	r.Kritis	Keputusan
1	0,610	0,3	Valid
2	0,472	0,3	Valid
3	0,712	0,3	Valid
4	0,559	0,3	Valid
5	0,634	0,3	Valid
6	0,708	0,3	Valid
7	0,616	0,3	Valid
8	0,370	0,3	Valid
9	0,530	0,3	Valid
10	0,389	0,3	Valid
11	0,525	0,3	Valid
12	0,795	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas variabel kinerja karyawan, seluruh instrument pernyataan dikatakan valid karena $r_{hitung} > 0,3$.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel kinerja karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.811	12

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa pengujian reliabilitas variabel pengembangan karir dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,811, variabel tersebut dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$.

B. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah hal yang dilakukan untuk mencari tahu apakah distribusi suatu kumpulan data berdistribusi normal. Model uji Shapiro-Wilk digunakan untuk melakukan uji normalitas yang menyatakan bahwa data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari $> 0,05$ dan tidak berdistribusi normal jika kurang dari $< 0,05$ (Sintia, Pasarella, & Nohe, 2022).

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pengembangan Karir	.168	32	.022	.892	32	.004
Manajemen Talenta	.171	32	.019	.898	32	.005
Kinerja Karyawan	.097	32	.200*	.986	32	.946

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel diatas, pengujian normalitas Pengaruh Pengembangan Karir dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan, terdapat 2 variabel yang datanya tidak berdistribusi normal. Variabel kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,946, sehingga dapat dikatakan data terdistribusi normal karena $> 0,05$, sedangkan variabel pengembangan karir memperoleh nilai 0,004 dan manajemen talenta memperoleh nilai 0,005, sehingga kedua variabel tersebut dinyatakan tidak berdistribusi normal karena $< 0,05$, untuk mengubah nilai residual agar berdistribusi normal, maka dilakukan transformasi data ke logaritma natural (Ln) dengan menggunakan SPSS, setelah dilakukan transformasi data, maka hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Setelah Transformasi Data

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.061	32	.200*	.984	32	.908

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Menurut (Ghozali, 2018), data yang tidak terdistribusi normal dapat dilakukan transformasi data agar menjadi normal dengan melakukan transformasi data ke logaritma natural (Ln). Setelah dilakukan transformasi data, hasilnya dapat dilihat

pada tabel diatas. Tabel tersebut hasil signifikansi setelah transformasi data yaitu sebesar 0,908, nilai tersebut > 0,05, sehingga menunjukkan bahwa seluruh variabel telah terdistribusi normal sehingga model regresi layak digunakan.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk memastikan bahwa model regresi memiliki korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independen yang digunakan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor. Apabila nilai tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10 maka model penelitian dinyatakan tidak memiliki gejala multikolinearitas (Ghozali, 2018). Berikut ini hasil uji multikolinearitas menggunakan *Software* SPSS 20.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	27.181	6.381		4.260	.000		
	Pengembangan Karir	-.108	.210	-.107	-.517	.609	.631	1.584
	Manajemen Talenta	.554	.221	.520	2.507	.018	.631	1.584

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa pengujian multikolinearitas antara variabel independen Pengembangan Karir (X1) dan Manajemen Talenta (X2), masing – masing variabel memiliki nilai VIF sebesar 1.584 dan Tolerance sebesar 0.631 yang dimana nilai VIF nya kurang dari 10 dan Tolerance nya lebih dari 0.1. Artinya, antara variabel Pengembangan Karir dan Manajemen Talenta tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiannya dengan Uji Glejser. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Mardiatmoko, 2020).

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.882	3.606		.522	.606
	Pengembangan Karir	-.067	.119	-.131	-.568	.575
	Manajemen Talenta	.096	.125	.177	.765	.450

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel Pengembangan Karir adalah 0.575 dan nilai signifikan variabel Manajemen Talenta adalah 0.450, hal ini menunjukkan bahwa keduanya memiliki nilai signifikan yang $> 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak memiliki perbedaan pengamatan – pengamatan terhadap setiap variabel.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan dua variabel yaitu antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) harus linear. Jika nilai Signifikansi $> 0,05$ maka data yang digunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier (Ranti, Budiarti, & Trisna, 2017).

Tabel 12. Hasil Uji Linearitas X1 Terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Pengembang an Karir	Between Groups	(Combined)	187.802	12	15.650	1.001	.484
		Linearity	21.067	1	21.067	1.347	.260
		Deviation from Linearity	166.736	11	15.158	.969	.504
		Within Groups	297.167	19	15.640		
		Total	484.969	31			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel diatas, pengujian linearitas pada Pagaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai *Deviation from linearity* sebesar 0,504. Maka dari itu, dari hubungan antara variabel X1 terhadap Y mempunyai hubungan yang linear karena nilai signifikansinya $> 0,05$. Sementara hubungan linear antara variabel X2 terhadap Y dapat diketahui berdasarkan tabel berikut ini :

Tabel 13. Hasil Uji Linearitas X2 Terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Manajeme n Talenta	Between Groups	(Combined)	213.802	10	21.380	1.656	.159
		Linearity	100.201	1	100.201	7.760	.011
		Deviation from Linearity	113.601	9	12.622	.978	.486
		Within Groups	271.167	21	12.913		
		Total	484.969	31			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan diatas, pengujian linearitas pada Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai *Deviation from linearity* sebesar 0,486. Maka dari itu, dari hubungan antara variabel X2 terhadap Y mempunyai hubungan yang linear karena nilai signifikansinya $> 0,05$.

5. Uji Korelasi Ganda

Analisis korelasi ganda adalah teknik analisis untuk menguji hubungan dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen secara bersamaan(Napitupulu, 2016).

Tabel 14. Hasil Uji Korelasi Ganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.641 ^a	.410	.370	1.746	.410	10.092	2	29	.000

a. Predictors: (Constant), Manajemen Talenta, Pengembangan Karir

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai dari Sig F Change yaitu sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05, maka hasil data tersebut berkorelasi. Sedangkan hasil perhitungan korelasi R sebesar 0,641. Hasil perhitungan yang diperoleh kemudian dapat dilihat seberapa kuatnya hubungan itu dengan menggunakan pedoman pada tabel dibawah ini :

Tabel 15. Koefisien Korelasi Menurut Kriteria Guilford

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Azizah, 2023)

Berdasarkan tabel koefisien korelasi diatas, hasil perhitungan korelasi menghasilkan nilai sebesar 0,641. Nilai tersebut berada pada kategori 0,60 – 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Manajemen Talenta (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan sebuah nilai yang mengilustrasikan total besarnya kontribusi variabel X terhadap variasi variabel dari Y dari suatu persamaan regresi. Menurut (Hanum, 2017), besarnya koefisien determinasi (*R Square*) dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Korelasi Kriteria untuk koefisien determinasi :

Jika “kd” mendekati 0, maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah.

Jika “kd” mendekati 1, maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat.

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.410	.370	1.746

a. Predictors: (Constant), Manajemen Talenta, Pengembangan Karir

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi nilai R Square adalah sebesar 0,410. Nilai R Square diperoleh dari perhitungan :

$$R : 0,410$$

$$Kd : (0,641)^2 \times 100\%$$

$$Kd : 0,410 \times 100\%$$

$$Kd : 41\%$$

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0.410. Nilai R square diperoleh dari pengkuadratan nilai R yaitu $0.641 \times 0.641 = 0.4108$ jika dibulatkan menjadi 0.410 atau sama dengan 41% . maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi pengembangan karir dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan sebesar 41%. Sedangkan sisanya 59% ($100\% - 41\% = 59\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa $kd = 0.410$ mendekati nilai 0 yang artinya pengaruh pengembangan karir dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan dinyatakan lemah.

7. Uji Regresi Linear Berganda

1) Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Pada regresi linear berganda, perhitungan regresi simultan memperhitungkan variabel bebas secara serentak (Wisudaningsi, Arofah, & Belang, 2019). Model yang digunakan untuk analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$y^* = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y^* = Subjek dalam *dependent variable* yang diprediksikan

X = Subjek dalam *independent variable*

a = Harga Y ketika $X = 0$ (harga konstan)

b = Angka atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel *dependent* yang disebabkan pada perubahan *independent variable*.

Untuk pengujian regresi liner berganda, peneliti menggunakan *Software SPSS 20*. Adapun hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 17. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24.436	3.573		6.838	.000
	Pengembangan Karir	-.312	.245	-.414	-1.273	.213
	Manajemen Talenta	.683	.225	.986	3.034	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat nilai persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a : 24,436

b_1 : - 0.312

b_2 : 0,683

Maka dari itu, didapat persamaan regresi linear berganda untuk dua predictor (Pengembangan Karir dan Manajemen Talenta) yaitu :

$$Y^* = 24,436 - 0,312X_1 + 0,683 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, dapat disimpulkan :

1. Nilai Konstanta sebesar 24,436 mengartikan bahwa, jika variabel Pengembangan Karir dan Manajemen Talenta bernilai (0), maka kinerja karyawan sebesar 24.436.
2. Nilai Koefisien Regresi Variabel Pengembangan Karir (X_1) bernilai negatif (-) sebesar - 0,312, maka bisa diartikan bahwa jika variabel Pengembangan Karir (X_1) meningkat, maka tidak mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y)

3. Nilai Koefisien Regresi Variabel Manajemen Talenta (X2) bernilai positif (+) sebesar 0,689, maka bisa diartikan bahwa, jika variabel Manajemen Talenta (X2) meningkat, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat.

8. Uji Hipotesis

1) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan antara variabel independen dan variabel dependen secara menyeluruh (Erdawati, Komalasari, & Febrianto, 2023)

Berikut ini merupakan hasil dari pengujian signifikan simultan (Uji-F) yang diperoleh melalui perhitungan dalam aplikasi SPSS 20 :

Tabel 18. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.556	2	30.778	10.092	.000 ^b
	Residual	88.444	29	3.050		
	Total	150.000	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Manajemen Talenta, Pengembangan Karir

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan dari tabel perhitungan diatas, didapatkan hasil F hitung variabel Pengembangan Karir dan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan sebesar 10.092. Selanjutnya nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel, F tabel dicari pada tabel yang tertera pada lampiran dengan didasar pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan taraf kesalahan yang diterapkan sebesar 5%. Jadi, dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) = 32 – 2 – 1 = 29. Sehingga, diperoleh nilai F tabel sebesar 3.328. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan yaitu :

1. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka signifikan
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak signifikan

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel dimana nilai F hitung 10.092 > 3.328. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir (X1) dan Manajemen Talenta (X2) secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

9. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji signifikan parsial adalah untuk memastikan apakah variabel independen mempunyai pengaruh parsial yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam uji ini didasarkan pada tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 (Ichsan & Karim, 2021).

Dengan rumus :

$$t = r \frac{\sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

r : Koefisien regresi

n : Jumlah responden

t_h : t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel

Dasar pengambilan keputusan uji t adalah jika :

- a. T hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan

b. $T \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak berpengaruh secara signifikan.

1) Pengujian Hipotesis Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil pengujian hipotesis penelitian (Uji-T) yang dihitung menggunakan Aplikasi SPSS 20, adalah sebagai berikut :

Tabel 19. Hasil Pengujian Parsial (Uji-T) Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (X2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.436	3.573		6.838	.000
1 Pengembangan Karir	-.312	.245	-.414	-1.273	.213
Manajemen Talenta	.683	.225	.986	3.034	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan data dari tabel perhitungan diatas, didapatkan hasil T hitung variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar -1.273. Nilai T hitung yang sudah diperoleh, kemudian dibandingkan dengan nilai T tabel, T tabel dicari pada tabel yang tertera pada lampiran dengan didasar pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-1) atau dk = (32-1) = 31, dengan taraf kesalahan 5% atau 0.05, maka diperoleh nilai T tabel sebesar 2.040.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa T hitung lebih kecil dari T tabel yang bernilai $-1.273 < 2.040$ dengan nilai signifikansi $0,213 > 0,05$. Penjelasannya yaitu bahwa Pengembangan Karir berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengujian Hipotesis Manajemen Talenta (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis penelitian (Uji-t) yang dihitung menggunakan Aplikasi SPSS 20, adalah sebagai berikut:

Tabel 20. Hasil Pengujian Parsial (Uji-T) Manajemen Talenta (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.436	3.573		6.838	.000
1 Pengembangan Karir	-.312	.245	-.414	-1.273	.213
Manajemen Talenta	.683	.225	.986	3.034	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan data dari tabel perhitungan diatas, didapatkan hasil T hitung variabel Manajemen Talenta (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3.034. Nilai T hitung yang sudah diperoleh, kemudian dibandingkan dengan nilai T tabel, T tabel dicari pada tabel yang tertera pada lampiran dengan didasar pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-1) atau dk = (32-1) = 31, dengan taraf kesalahan 5% atau 0.05, maka diperoleh nilai T tabel sebesar 2.040.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa T hitung lebih besar dari T tabel yang bernilai $3.034 > 2.040$ dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Penjelasannya yaitu bahwa Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan T hitung lebih kecil dari T tabel, yaitu sebesar $-1.273 < 2.040$ dengan nilai signifikansi $0,213 > 0,05$. Artinya, Pengembangan Karir berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa proses pengembangan karir apabila mengalami peningkatan maupun penurunan tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan, dan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hasil penelitian ini, diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Massie, Tewal, & Sendow, 2015) dengan judul “Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara”

4) Pengaruh Manajemen Talenta (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa T hitung lebih besar dari T tabel yang bernilai $3.034 > 2.040$ dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Artinya, Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Supra Artapersada Kabupaten Sukabumi. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syahputra & Tanjung, 2020) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa Kinerja karyawan secara signifikan di pengaruhi oleh pengembangan karir, dan penelitian yang dilakukan (Malika & Irfani, 2022) dengan judul “Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X” yang menyatakan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. X

5) Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Manajemen Talenta (X2) Secara bersama – Sama Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yang bernilai $10.092 > 3.328$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima karena adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir dan Manajemen Talenta secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Supra Artapersada Kabupaten Sukabumi. Perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dengan pengembangan karir dan manajemen talenta dapat berujung pada terciptanya karyawan yang berkualitas, dapat menumbuhkan produktivitas perusahaan serta mampu mendorong peningkatan kinerja dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Dengan dijalankannya proses pengembangan karir karyawan melalui promosi dan pengadaan pelatihan yang rutin, dan manajemen talenta melalui proses penerimaan dan penempatan kerja yang sesuai serta pelatihan yang sesuai kebutuhan., maka akan membantu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya..

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji – T) , pengembangan karir berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa T hitung lebih kecil dari T tabel dan tidak signifikan. Artinya, jika pengembangan karir mengalami kenaikan maupun penurunan, maka tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji – T), manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan T hitung lebih besar dari T tabel dan signifikan. Artinya, manajemen talenta dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian simultan (Uji – F), menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yang bernilai $10.092 > 3.328$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima karena adanya pengaruh yang signifikan antara variabel

Pengembangan Karir dan Manajemen Talenta secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan dijalankannya proses pengembangan karir karyawan melalui promosi dan pengadaan pelatihan yang rutin, dan manajemen talenta melalui proses penerimaan dan penempatan kerja yang sesuai serta pelatihan yang sesuai kebutuhan., maka akan membantu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Karena, karyawan yang memiliki kemampuan dan hasil kerja yang baik, akan dapat meningkatkan karirnya di perusahaan, sehingga pengembangan karir dan manajemen talenta dapat memotivasi karyawan untuk memberikan hasil kerja yang baik yang mana akan berpengaruh yang baik juga pada kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah , N. (2023). ANALISIS DAMPAK KEBERADAAN PABRIK PENGOLAHAN LIMBAH PLASTIK CV. GUMILANG PLASTIK TERHADAP KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DESA UTAMA. *JMT : Jurnal Media Teknologi*, 9(2), 199.
- Balbed, A., & Sintaasih, K. D. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PEMEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 7, 4677.
- Erdawati, L., Komalasari, & Febrianto, H. G. (2023). Kinerja keuangan perbankan syariah dengan internet banking dan fee based income sebagai prediktor. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 25(1), 102.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanum, N. (2017). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Pedagang Kaki Lima di Kota Kuala Simpang. *JURNAL SAMUDRA EKONOMIKA*, 1(1), 78.
- Hutabarat, Y. P. (2022). PENGARUH PENGAWASAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAKA MITRA SEJATI MEDAN. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 4(2), 60.
- Ichsan, R. N., & Karim, A. (2021). KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN NASABAH PT. JASA RAHARJA MEDAN. *Jurnal Penelitian Pendiidkan Ssoial Humaniora*, 6(1), 56.
- Irwan. (2018). THE POSITIVISTIC PARADIGM RELEVANT IN RESEARCH RURAL SOCIOLOGY. *JURNAL ILMU SOSIAL. Jurnal Ilmu Sosial*, 17(1).
- Jen, V., & Andani, W. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK COMMONWEALTH JAKARTA. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 512.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 7 No. 3, 429-430.
- Laily Nur, & Djuraidi, A. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, Vol.13 No. 1, 4.
- Laraspati, A. (2021, Mei 23). Survei : 98,7% Penerima Kartu Prakerja Dapat Manfaat Dari Pelatihan. From DetikFinance: <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5579585/survei-98-7-penerima-kartu-prakerja-dapat-manfaat-dari-pelatihan>
- Malika, D., & Irfani, A. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 2(1), 46-48.
- Mardiatmoko, G. (2020). PENTINGNYA UJI ASUMSI KLASIK PADA ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA (STUDI KASUS PENYUSUNAN PERSAMAAN ALLOMETRIK KENARI MUDA [CANARIUM INDICUM L.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 14(3), 335.
- Massie, R., Tewal, B., & Sendow, G. (2015). PENGARUH PERENCANAAN KARIR,

- PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MUSEUM NEGERI PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 636.
- Mengkuningtyas, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Manajemen Talenta terhadap Pengembangan Karier Pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 7(2), 217.
- Napitupulu, D. B. (2016). Evaluasi kualitas website universitas XYZ dengan pendekatan Webqual Evaluation of XYZ university website quality based on Webqual approach. *Buletin Pos dan Telekomunikasi*, 14(1), 62.
- Niati, D. R., Siregar, Z. M., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2386.
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 262.
- Purba, L. N., & Ngatno. (2016). PENGARUH PERAN PEMIMPIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 5 No. 4, 2-3.
- Pusriadi, T., & Darma, D. C. (2020). PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE CAPABILITIES: STUDI PADA KARYAWAN PT. BINTANG WAHANA TATA. *JRE: Jurnal Riset Entrepreneurship*, 3(1), 56.
- Ranti, G. M., Budiarti, I., & Trisna, B. N. (2017). PENGARUH KEMANDIRIAN BELAJAR (SELF REGULATED LEARNING) TERHADAP HASIL BELAJAR MAHASISWA PADA MATA KULIAH STRUKTUR ALJABAR. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 79.
- Revianto, A. B. (2023). Konsep Manajemen Talenta dalam Penataan Sumber Daya Manusia. Semarang: LPPM Universitas Negeri Semarang.
- Shaputra, A. R., & Hendriani, S. (2015). PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) KANTOR WILAYAH PEKANBARU. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 7.
- Sintia, I., Pasarella, M. D., & Nohe, D. A. (2022). PERBANDINGAN TINGKAT KONSISTENSI UJI DISTRIBUSI NORMALITAS PADA KASUS TINGKAT PENGANGGURAN DI JAWA. *Prosiding Seminar Nasional Matematika, Statistika, dan Aplikasinya*, 2(2), 325.
- Siregar, E. (2021). ANALISIS 4K KARYAWAN TENAGA PENDIDIK. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 5(2), 2-3.
- Sitohang, N. (2019). RELATIONSHIP OF CAREER DEVELOPMENT WITH EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT HONDAMOTOR INDONESIAa. *International Journal of Research - GRANTHAALAYAH*, 7(9), 269.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sularmi, L., & Banjar, T. P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Unibless Indo Multi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 3, No 3, 295.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 286.
- Tewal, B., Aldofina, Merinda, Pandowo, & Tawas, H. N. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Deepublish.
- Winda, O., Hayati, U. H., & Arik, P. (2017). IMPACT OF COMPENSATION AND CAREER DEVELOPMENT ON JOB SATISFACTION AND EMPLOYEES PERFORMANCE. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 4(64), 114.
- Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., & Belang, K. A. (2019). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN

DENGAN MENGGUNAKAN METODE ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA.
STATMAT (Jurnal Statistika dan Matematika), 1(1), 105.