

DWI
ELINDA_172010200239_ARTIKE
L.docx
by

Submission date: 22-Dec-2021 04:13PM (UTC+0700)

Submission ID: 1734956663

File name: DWI ELINDA_172010200239_ARTIKEL.docx (141.75K)

Word count: 4462

Character count: 28753



PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD SPNF SKB SIDOARJO

Dwi Elinda Putri ¹⁾, Vera Firdaus ^{2*)}

¹⁾*Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

^{2*)}*Dosen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

Abstract. Putri, Dwi Elinda. 2021.. *This study aims to determine the effect of Talent Management, Education Level, and Work Experience on Employee Performance at UPTD SPNF SKB Sidoarjo. The method used in this research is a quantitative approach. Sampling in this study was conducted by non-probability sampling method with quota sampling type with the number of respondents as many as 50 employees of UPTD SPNF SKB Sidoarjo employees. The data analysis technique used in this study uses multiple linear regression using the SPSS 22 program. The results in this study prove that the talent management variable has a positive effect on performance, the education level variable has a negative effect on performance, and the work experience variable has a positive effect on employee performance at UPTD SPNF SKB Sidoarjo.*

Keyword - Talent Management, Education Level, Work Experience, Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Manajemen Talenta, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD SPNF SKB Sidoarjo. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *nonprobability sampling* dengan jenis *sampling kuota* dengan jumlah responden sebanyak 50 responden pegawai UPTD SPNF SKB Sidoarjo. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 22*. Hasil pada penelitian ini membuktikan bahwa variabel manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja, variabel tingkat pendidikan berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada UPTD SPNF SKB Sidoarjo.

Kata kunci - Manajemen Talenta, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah kekuatan pikiran dan kekuatan fisik setiap orang. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat mendukung tercapainya pembangunan dunia yang lebih baik. Seiring perkembangan teknologi informasi sehingga berdampak pada globalisasi. Semua aktivitas organisasi yang menentukan tujuan kebijakan serta efektivitas organisasi untuk tercapainya tujuan yang diharapkan.

[1] Perkembangan dunia usaha akan terealisasi karena sumber daya manusia menjadikan faktor mutlak yang diperlukan dalam suatu organisasi, baik itu di pemerintahan, perusahaan atau usaha sosial, di mana ia menerima pembayaran atau imbalan tertentu. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat mendukung tercapainya pembangunan dunia yang lebih baik. Seiring perkembangan teknologi informasi sehingga berdampak pada globalisasi.

Pencapaian kinerja yang tinggi berdampak positif bagi karyawan. Oleh karena itu, dalam pengelolaan sumber daya manusia, departemen manajemen sumber daya manusia harus dapat mengelola dan memaksimalkan kinerja pegawai dengan baik. Sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti [2] motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian, kondisi fisik, dan kebutuhan fisiologis dan tuntutan sosial maupun egoistik.

Sementara itu, salah satu masalah yang paling sering terjadi di organisasi adalah ketidakcukupan dalam membuka peluang yang ada di perusahaan untuk mengembangkan disabilitas internal dan membuat strategi yang mempengaruhi perkembangan bisnis organisasi. [3] Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang sebaik-baiknya agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal.

Pada Unit Pelaksana Teknis Satuan Pendidikan Non Formal Sanggar Kegiatan Belajar (UPTD SPNF SKB) Sidoarjo merupakan lembaga negeri di bidang pendidikan non formal dan dikelola oleh Pemerintah Daerah Sidoarjo. Dalam pencapaian hasil kinerja yang baik, pegawai harus memiliki talenta sebagai keunggulan yang dimiliki setiap individu. Masih ada beberapa pegawai yang belum menunjukkan kemaksimalannya dalam pencapaian target kerja yang sudah ditetapkan. Diduga karena rendahnya pengalaman kerja pegawai dan faktor tingkat pendidikan.

Setiap pegawai harus memiliki talenta sebagai keunggulan yang dimiliki setiap individu. Dalam pemenuhan tugas pokok dan fungsi, selain talenta yang baik dan unggul, juga dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang memadai, terutama yang berkaitan dengan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Oleh karena itu, kemampuan pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan manajemen talenta. Mengingat bahwa pendidikan yang menjadikan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan dan kinerja, pelatihan memberikan informasi dalam bentuk teori (hard skill) yang akan mendukung seorang karyawan dalam dunia bisnis. Lebih jelasnya, [4] bahwa pendidikan formal merupakan aset yang sangat penting karena dengan pendidikan, seseorang mempunyai keterampilan dan dapat dengan mudah mengembangkan dirinya dalam bidang studinya.

Dalam beberapa waktu terjadi banyak penelitian-penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai namun hasil penelitian yang didapatkan menunjukan hasil yang berbeda dan tidak konsisten. maka harus dilakukan penelitian terhadap variabel manajemen talenta, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dalam upaya mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai UPTD SPNF SKB Sidoarjo, hal ini menjadi pendorong penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh manajemen talenta, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai”**. Berdasarkan fenomena masalah yang terjadi diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Manajemen Talenta, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD SPNF SKB Sidoarjo”**

II. METODE

A. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di UPTD SPNF SKB Sidoarjo yang beralokasi di Desa Grinting, Kecamatan Tulangan, Sidoarjo Jawa Timur.

B. Populasi dan sampel

1. Populasi : Populasi yang menjadi target dalam penelitian ini ialah pegawai UPTD SPNF SKB Sidoarjo Tulangan Jawa Timur berjumlah 50 pegawai.
2. Sampel: Metode pengumpulan sampel menggunakan *nonprobability sampling* yaitu sampel kuota. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan 50 responden pegawai

C. Jenis dan sumber data

1. Jenis data : Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data kuantitatif, yaitu berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan asumsi klasik.
2. Sumber data : Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yang diperoleh dengan cara menyebar kuesioner

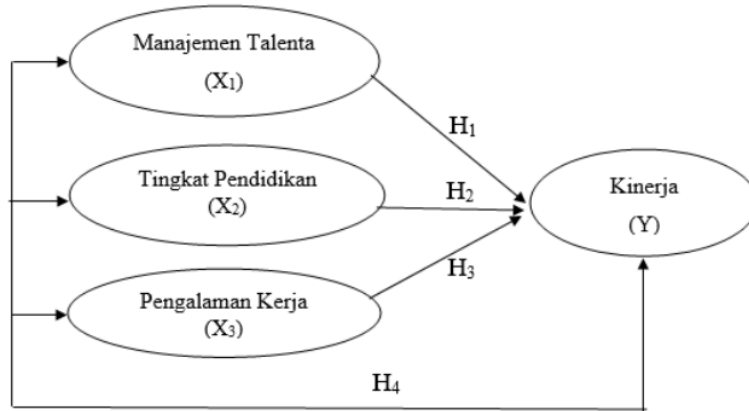
D. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau internet. Dengan kuesioner tertutup responden akan lebih leluasa dalam mengisi pertanyaan atau pernyataan yang terdapat di kuesioner sesuai dengan hati nurani pada setiap individu. Jawaban yang diperoleh dari responden akan diukur dengan menggunakan skala pengukuran skala *Linkert*.

E. Teknik analisis data

Teknik pengumpulan data menggunakan metode pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dikumpulkan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya [5]. Jawaban yang diperoleh dari responden nantinya akan diukur dengan menggunakan skala pengukuran skala Likert. [6] Skala Likert yang digunakan untuku mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang maupun sekelompok orang tentang fenomenalsosial. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dapat dijabarkan dan menjadi indikator variabel. Setelah itu indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak dalam menyusun setiap item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pada pernyataan tersebut terdapat jawaban responden yang nantinya jawaban tersebut kan diberi skor.

F. Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

G. Hipotesis

Penelitian tentang pengaruh manajemen talenta, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pada uraian diatas, maka hipotesis penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. H1 : Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Kinerja
2. H2 : Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja
3. H3 : Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja
4. H4: Manajemen talenta, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD SPNF SKB Kabupaten Sidoarjo.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Kualitas Data

1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r tabel	Nilai Validitas	Keterangan
Variabel Manajemen Talenta	X1.1	0,5	0,675	Valid
	X1.2		0,506	Valid
	X1.3		0,542	Valid
	X1.4		0,309	Tidak Valid
	X1.5		0,215	Tidak Valid
	X1.6		0,527	Valid
	X1.7		0,735	Valid
	X1.8		0,529	Valid
	X1.9		0,622	Valid
	X1.10		0,597	Valid
	X1.11		0,269	Tidak Valid
Variabel Tingkat Pendidikan	X2.1	0,5	0,583	Valid
	X2.2		0,707	Valid
	X2.3		0,611	Valid
	X2.4		0,536	Valid
	X2.5		0,674	Valid
Variabel Pengalaman Kerja	X3.1	0,5	0,633	Valid
	X3.2		0,600	Valid
	X3.3		0,770	Valid
	X3.4		0,697	Valid
	X3.5		0,757	Valid
	Y.1		0,587	Valid

Variabel	Y.2	0,583	Valid
Kinerja	Y.3	0,633	Valid
	Y.4	0,623	Valid
	Y.5	0,530	Valid
	Y.6	0,563	Valid
	Y.7	0,646	Valid

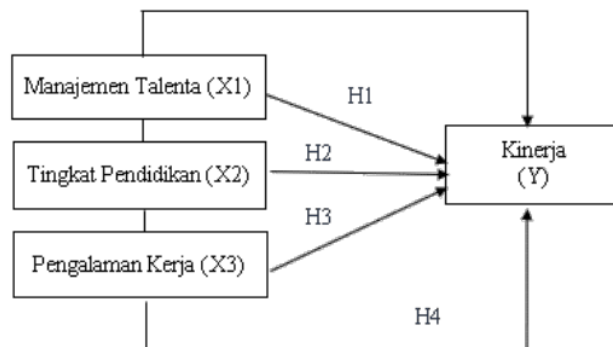
Pada hasil pengujian validitas dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,5 (>0,50) sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

2. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas Variabel	Nilai cronbach alpha	Construk Reliabilitas	Keterangan
Manajemen Talenta	0,754	0,50	Reliabel
Tingkat Pendidikan	0,837		Reliabel
Pengalaman Kerja	0,772		Reliabel
Kinerja	0,728		Reliabel

Dari tabel diatas, dapat diperoleh data dengan nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha yang lebih besar daripada 0,50 pada variabel manajemen talenta sebesar 0,754, tingkat pendidikan sebesar 0,837, pengalaman kerja sebesar 0,772, dan kinerja sebesar 0,728. Maka seluruh variabel dapat dikatakan bahwa instrument kuesioner yang digunakan memiliki reliabilitas.

3. Analisis Jalur



Gambar 2 Analisis Jalur

Model Analisis Jalur yang dijelaskan dengan persamaan struktural berikut:

$$Z = \beta_{zx}X + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_{yx}X + \beta_{yz}Z + \varepsilon_2 \dots \dots \dots \text{(persamaan 2)}$$

Dimana:

X1 = Manajemen Talenta

X2 = Tingkat Pendidikan

X3 = Pengalaman Kerja

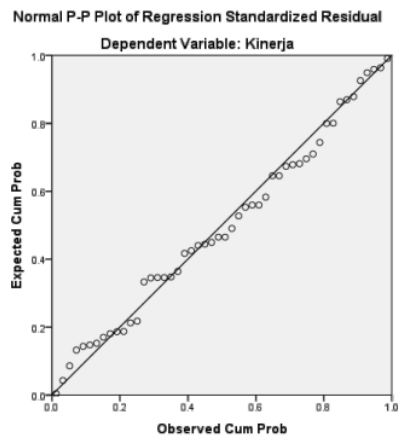
Y = Kinerja

$\varepsilon_{1,2}$ = Residual variabel/eror

4. Uji Asumsi Klasik
a). Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,55919995
<i>Most Extreme Difference</i>	<i>Absolute</i>	.068
	<i>Positive</i>	.064
	<i>Negative</i>	-.068
<i>Test Statistic</i>		.068
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200

Dari hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji Kolmogrov Smirnov diperoleh hasil Asymp. Dan hasil pengujian telah diperoleh nilai asymp.sig dari uji Kolmogrov Smirnov sebesar 0,200 ($0,200 > 0,05$). Sehingga bisa disimpulkan bahwa data tabel pengujian Kolmogrov Smirnov diatas berdistribusi normal. Adapun cara untuk mendeteksi berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara melihat data gambar scatterplot berikut:

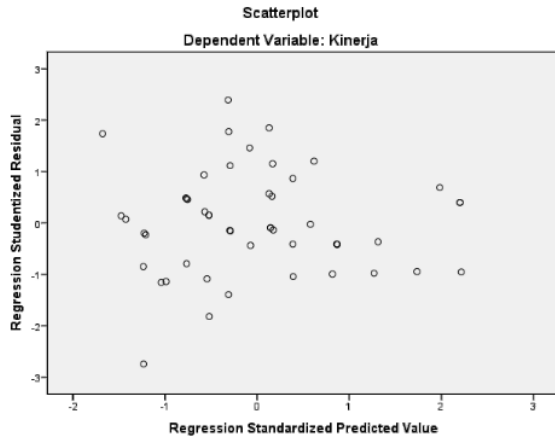


b). Uji Multikolinieritas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
1 (Constant)		
Manajemen Talenta (X1)	0,593	1,687
Tingkat Pendidikan (X2)	0,707	1,414
Pengalaman Kerja (X3)	0,596	1,678

Hasil dari nilai variance inflation factor (VIF) variabel Manajemen Talenta memiliki nilai $1,687 < 10$, untuk variabel Tingkat Pendidikan memiliki nilai $1,414 < 10$, dan untuk variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai $1,678 < 10$. Maka disimpulkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari angka 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk penelitian ini tidak terjadi adanya multikolinieritas dalam model regresi. Sehingga diantara variabel-variabel bebas tidak saling mempengaruhi.

c). Uji Heterokedastisitas



Hasil Pengujian Heterokedastisitas berdasarkan pada gambar dari scatterplot residual menyebar tidak beraturan (acak) dan tidak memiliki pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterosekedasitas.

d) Uji Linieritas

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Keterangan
X1 → Y	0,905	0,551	Sig. < 0,05	Linear
X2 → Y	0,206	0,973	Sig. < 0,05	Linear
X3 → Y	1,404	0,230	Sig. < 0,05	Linear

Pengujian data yang dijelaskan di atas bahwa fhitung memiliki nilai 0,905 dengan tingkat signifikan 0,551 > 0,05, maka model pada regresi memiliki hubungan yang linier antara variabel Manajemen Talenta (X1) terhadap variabel Kinerja (Y). Fhitung 0,206 dengan tingkat signifikan 0,973 > 0,05 maka model pada regresi memiliki hubungan yang linier antara variabel Tingkat Pendidikan (X2) terhadap variabel Kinerja (Y). Fhitung 1,404 dengan tingkat signifikan 0,230 > 0,05 maka model pada regresi memiliki hubungan yang linier antara variabel Pengalaman Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja (Y). Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

5. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficient Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,271	3,147			1,040	,304		
Manajemen Talenta	,483	,100	,556		4,826	,000	,593	1,687
Tingkat Pendidikan	-,022	,141	-,016		-,155	,878	,707	1,414
Pengalaman Kerja	,474	,160	,341		2,962	,005	,596	1,678

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,271 + 0,483 - 0,022 + 0,474+ e$$

Berdasarkan hasil perolehan persamaan dapat dijelaskan makna dan arti koefisien regresi sebagai berikut :

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta yang bernilai positif 3,271. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu manajemen talenta (X1), tingkat pendidikan (X2), dan pengalaman kerja (X3), maka nilai variabel terikat yaitu kinerja (Y) tetap konstan sebesar 3,271.

b. Manajemen Talenta (X1)

Koefisien bernilai positif 0,483 antara variabel manajemen talenta (X1) dengan kinerja (Y). Dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan jika variabel manajemen talenta mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,483 satuan.

c. Tingkat Pendidikan (X2)

Nilai koefisien bernilai negatif -0,022 antara tingkat pendidikan (X2) dan kinerja (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa Jika variabel tingkat pendidikan mengalami kenaikan satu satuan maka variabel kinerja mengalami kenaikan sebesar -0,022 satuan.

d. Pengalaman Kerja (X3)

Koefisien bernilai positif 0,474 antara variabel pengalaman kerja (X3) dan variabel kinerja (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa Jika variabel pengalaman kerja mengalami kenaikan satu satuan maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,474 satuan.

6. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficient Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,271	3,147		1,040	,304
Manajemen Talenta	,483	,100	,556	4,826	,000
Tingkat Pendidikan	-,022	,141	-,016	-,155	,878
Pengalaman Kerja	,474	,160	,341	2,962	,005

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan degree of freedom sebesar $k=3$ dan $df=2= n-k-1$ ($50-3-1=46$) sehingga diperoleh tabel sebesar 1,66827 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a) Manajemen Talenta

Nilai thitung 4,826 sedangkan tabel sebesar 1,67591. Maka thitung > tabel ($4,826 > 1,67591$) yang artinya ada alasan kuat pada H1 diterima H0 ditolak. Sehingga, dengan nilai signifikan ($0,000 < (0,05)$) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu Manajemen Talenta (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

b) Tingkat Pendidikan

Nilai thitung sebesar -0,155 sedangkan tabel sebesar 1,67591. Maka thitung > tabel ($-0,155 < 1,67591$) yang artinya ada alasan kuat pada H1 ditolak H0 diterima. Sehingga, dengan nilai signifikan ($0,878 > (0,05)$) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu Tingkat Pendidikan (X2) secara parsial berpengaruh negatif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

c) Pengalaman Kerja

Nilai thitung sebesar 2,962 sedangkan tabel sebesar 1,67591. Maka thitung > tabel ($2,962 > 1,67591$) yang artinya ada alasan kuat pada H1 diterima H0 ditolak. Sehingga, dengan nilai signifikan ($0,005 < (0,05)$) dapat diartikan bahwa variabel independen Pengalaman Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dengan variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

2. Uji Simultan (f)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209,569	3	69,979	26,979	,000
	Residual	119,124	46	2,590		
	Total	328,720	49			

2 Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai f-hitung sebesar 26,979 sedangkan f-tabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df sebesar k=3 dan df2 = n-k-1 (50 - 3 - 1 = 46) maka didapat nilai f-tabel sebesar 2,79. Oleh karena itu Fhitung 26,979 lebih besar dari f-tabel 2,79 dan tabel diatas juga menunjukkan nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta (X1), tingkat pendidikan (X2) dan pengalaman kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) pada pegawai UPTD-SPNF-SKB Sidoarjo

3. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.614	1.60924

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa nilai tabel R diperoleh nilai sebesar 0,799 atau (79,9%), sedangkan sisanya sebesar 20,1% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model yang juga memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Maka pada nilai tabel R tersebut dikatakan bernilai positif yang menandakan bahwa hubungan variabel bebas dan variabel terikat cukup kuat.

4. Koefisien Determinasi Berganda (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.614	1.60924

Berdasarkan hasil diatas, dapat diketahui untuk nilai Adjusted R square (R2) adalah sebesar 0,638. Hal ini dapat disimpulkan bahwa berarti untuk naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Manajemen Talenta (X1), Tingkat Pendidikan (X2) dan Pengalaman Kerja (X3).

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti maka hasil yang diperoleh melalui program aplikasi SPSS Statistic versi 22. Bahwa variabel Manajemen Talenta, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai UPTD SPNF SKB Sidoarjo sebagai berikut:

1. Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika talenta pegawai yang dimiliki mengalami peningkatan dan meningkatnya talenta yang dimiliki menjadikan peluang bagi pegawai untuk lebih meningkatkan hasil kerjanya.

Manajemen talenta mempunyai pengaruh positif terhadap pencapaian kinerja pegawai, dimana dalam manajemen talenta sebagai penentu keberlangsungan suatu organisasi untuk dimasa yang akan datang, bagaimana kriteria pegawai yang dibutuhkan, penempatan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian sampai ketahap-tahap pelatihan pegawai untuk memastikan organisasi menempatkan seseorang yang tepat mengisi posisi kunci dalam organisasi. [7] Talent Management adalah suatu proses untuk memastikan suatu perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan (future leaders) dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan (unique skill and high strategic value). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik talent management dalam suatu organisasi ataupun instansi maka akan semakin baik kinerja organisasi ataupun instansi tersebut, karena melalui talent management akan ditemukan pegawai-pegawai baru yang benar-benar memiliki kompetensi dibidang yang dibutuhkan, setelah terpilih maka akan dilakukan pelatihan secara rutin, hal ini akan membuat talenta yang ada pada seseorang akan semakin berkembang, bahkan bukan hanya untuk memotivasi diri sendiri tapi akan mampu memberikan motivasi kepada pegawai yang lain.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh [8] membuktikan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui retensi karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Lamongan. Serta hasil tersebut relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh [9] yang membuktikan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Simalungun.

2. Tingkat Pendidikan Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD-SPNF-SKB Sidoarjo karena pegawai dengan tingkat pendidikan yang beragam tetap akan bisa mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga kerjanya pun akan lebih

meningkat atau tetap terjaga dengan baik. Hasil kuisioner responden pada butir pertanyaan X2.1 yaitu perusahaan mengharuskan saya agar memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan dan X2.4 yaitu pendidikan membuat saya lebih mudah memahami tentang pekerjaan yang sedang saya kerjakan. Menunjukkan hasil bahwa ada beberapa pegawai yang tidak mendukung pernyataan tersebut. Hal ini menyebabkan pengaruh yang lemah dan adanya hasil yang tidak berpengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pada pegawai. Serta hasil kuisioner responden pada butir pertanyaan X2.2 yaitu melalui pendidikan, saya mendapatkan keterampilan yang bisa saya gunakan dalam bekerja. Menunjukkan hasil bahwa pegawai mendukung pernyataan dan menjadikan pengaruh yang kuat.

Hal ini karena sejak awal, manajemen talenta sudah memperkirakan kemampuan pegawai dalam menguasai pekerjaan. Karena dalam sistem manajemen talenta terdapat pembinaan keterampilan bagi pegawai, yang memudahkan mereka dalam menguasai pekerjaannya. [10] Terdapat tahapan dalam pengukuran perkembangan karir melalui usia. Sebagian besar terdapat karakteristik responden berdasarkan usia yang sudah termasuk dalam tahapan pematangan (25 - 44 tahun). Pada tahapan pematangan yang artinya dalam usia ini pegawai mampu dengan cepat menyesuaikan diri dengan pekerjaannya dan mampu memperbaiki posisi dan situasi dalam bekerja menjadi lebih baik karena orientasi penguasaan pekerjaan pegawai bukan pada tingkat pendidikan tapi melainkan dari keterampilan. Hasil dari responden, rata-rata sudah menguasai pekerjaannya. Hal ini karena berdasarkan karakteristik lama kerja yang menunjukkan lama kerja pegawai pada pekerjaannya. Serta membuktikan bahwa manajemen talenta merupakan variabel terkuat yang mempengaruhi kinerja pegawai pada UPTD-SPNF-SKB Sidoarjo. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh [11] yang menjelaskan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pengaruhnya adalah negatif. Serta menjelaskan bahwa ada hubungan namun kecil dari tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Di dukung juga penelitian yang relevan oleh [12] yang menjelaskan pendidikan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya pendidikan yang dilakukan akan menurunkan kinerja pegawai. Namun penurunan tersebut tidak signifikan atau bermakna pada pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

Selain itu hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh [13]. Dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai khususnya pada objek-objek penelitian yang dilakukan oleh penelitian tersebut. Hal ini berarti menunjukkan bahwa pendidikan mempunyai peranan dan fungsi untuk mendidik seorang warga Negara agar memiliki dasar-dasar karakteristik seorang tenaga kerja yang dibutuhkan terutama oleh masyarakat modern. Pada tingkat pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seorang untuk dapat mengerjakan sesuatu lebih cepat dan tepat. Dan relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh [14] yang membuktikan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Melalui pendidikan seseorang dapat memperluas wawasan berfikir, mengenal dan mengembangkan potensi yang dimiliki serta memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan sekarang dan dikemudian hari.

3. Pengalaman Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian data membuktikan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada UPTD-SPNF-SKB Sidoarjo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan [15] yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja. Penjelasan jika pegawai yang memiliki pengetahuan serta keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan pegawai akan semakin tinggi. Serta pendapat dari [16] menyatakan bahwa semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi hasil kerja yang akan dicapai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [17] memiliki pengaruh positif pada karyawan PT. Latexindooi Toba Perkasa Medan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

4. Manajemen talenta, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian data membuktikan bahwa manajemen talenta, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh yang simultan terhadap Kinerja. Hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel manajemen talenta, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD SPNF SKB Sidoarjo, dan pengaruhnya adalah positif. Dari ke-3 variabel bebas ini, yang pertama memiliki pengaruh adalah variabel manajemen talenta kemudian disusul dengan variabel pengalaman kerja, serta terakhir variabel tingkat pendidikan. Yang menunjukkan bahwa dalam penelitian ini dimana pihak pegawai atau pimpinan di UPTD SPNF SKB Sidoarjo bisa meningkatkan kinerja kerja para pegawai di instansinya dengan meningkatkan manajemen talenta, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja dari para pegawainya yang akan mendorong pada peningkatan kinerja kerja para pegawainya

Hal ini menunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh [8] membuktikan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui retensi karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Lamongan. Yang menjelaskan bahwa perusahaan sangat mempengaruhi peran penting dalam menjaga talenta yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang senantiasa perlu menambah pengetahuan mereka untuk mengembangkan potensi kerja. Apabila hal ini mampu dilakukan dengan baik, maka manajemen talenta akan memberikan pengaruh yang signifikan

pada kinerja karyawan. Dan pada UPTD SPNF SKB Sidoarjo yang berpengaruh dapat dengan mudah mengetahui kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan disiplin, tepat waktu dan kualitas hasil kerja yang baik.

Serta yang ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh [11] yang menjelaskan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang menjelaskan bahwa ada hubungan yang kecil dari tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Sebab pendidikan dengan banyak program memiliki peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu untuk dapat bersaing serta dapat mengembangkan diri dalam bidang kerjanya.

Dan penelitian yang dilakukan oleh [15] yang membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan menyatakan jika pegawai yang memiliki pengetahuan serta keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan pegawai akan semakin tinggi.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen talenta berpengaruh terhadap Kinerja.
2. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja.
3. Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.
4. Manajemen talenta, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan bagi penulis dan untuk kedua orang tua serta keluarga saya yang selalu memberikan dukungan serta semangat untuk saya dalam menyelesaikan penelitian ini, dan terima kasih saya haturkan kepada pimpinan dan pegawai UPTD SPNF SKB Sidoarjo yang telah membantu kegiatan penelitian ini dengan memberikan jawaban yang baik dan benar. Serta untuk seluruh Bapak Ibu Dosen di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, sahabat, teman penulis atas dukungannya sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

VI. REFERENSI

- [1] Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 4(2). <https://doi.org/10.31289/jkbn.v4i2.1587>
- [2] Sutermeister, Robert A. 1999. *People and Productivity*. New York : McGraw Hill Book Comp. Inc.
- [3] Mafida Novitasari. 2019. *Beban Kerja Dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 3*.
- [4] Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- [5] Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- [6] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- [7] Pella, Darmin Ahmad & Afifah Inayati. "Talent management Mengembangkan SDM Untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima". Jakarta: PT. Gramedia. 2011.
- [8] Hanum Aula Rahmawati, 2019. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- [9] Yesni Riana Damanik, 2020. *Pengaruh Talent Management Dan Self Efficacy Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Simalungun*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan. Tesis.
- [10] Donald E. Super, "A life-span, life-space approach to career development" (1980): *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 16, Jurnal (Online), [doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1).
- [11] Koyongian, Andreas & Lucky O.H. D. 2015. Analisis Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara, Universitas Sam Ratulangi Manado, Fakultas Ekonomi Bisnis. *Jurusan Manajemen , Jurnal EMBA*, Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 44-54.
- [12] Onibala, N.R. dkk. 2017. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 September 2017, Hal.2790-2798.
- [13] Mamahit, Rendy 2013. Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol11 No.4 Desember 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/index/search/result>. Di akses 8 desember 2013. Hal 936-945

- [14] Rika Falinda Lubis, 2018. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area. Skripsi.
- [15] Ketut Edy W, I Wayan Bagia dan Gede Putu A. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja. Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 1.
- [16] Alwi, Syafaruddin, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan. Kompetitif, Yogyakarta : BPFE
- [17] Ermida Sitanggang, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area. Skripsi.

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

media.neliti.com

Internet Source

5%

2

ijler.umsida.ac.id

Internet Source

4%

3

repository.usu.ac.id

Internet Source

4%

4

repository.untag-sby.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On