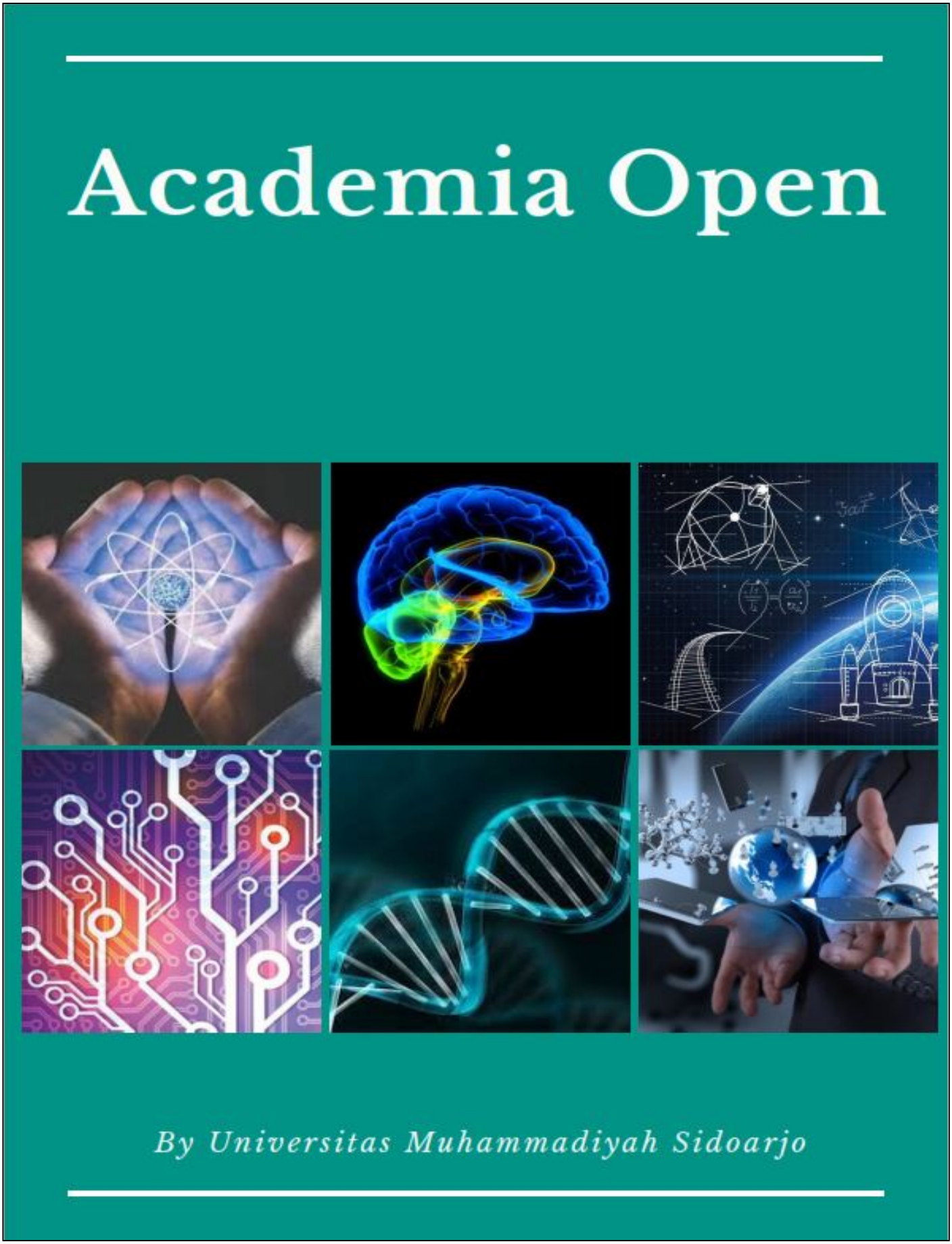
Academia Open
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3250 . Article type: (Business and Economics)

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
Check this article update (crossmark) 5
Check this article impact 5
Cite this article 5
Title page 6
Article Title 6
Author information 6
Abstract 6
Article content 7

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3250 . Article type: (Business and Economics)



ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3250 . Article type: (Business and Economics)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode

Academia Open
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3250 . Article type: (Business and Economics)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team (link)

Complete list of indexing services for this journal (link)

How to submit to this journal (link)

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3250 . Article type: (Business and Economics)

Article information

Check this article update (crossmark)

Check this article impact (*)

Save this article to Mendeley

(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3250 . Article type: (Business and Economics)

Unleashing Talent: Enhancing Employee Performance through Management, Education, and Experience

Menggali Potensi: Dampak Manajemen Bakat, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dwi Elinda Putri, dwielindaputri@gmail.com, (0)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Vera Firdaus, verafirdaus06@gmail.com, (1)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(1) Corresponding author

Abstract

This quantitative study examines the relationship between Talent Management, Education Level, Work Experience, and Employee Performance in a non-profit organization, specifically UPTD SPNF SKB Sidoarjo. The research aims to determine the effect of these factors on employee performance using a sample of 50 employees. Multiple linear regression analysis was employed with the SPSS 22 program for data analysis. The findings demonstrate that talent management positively influences performance, while education level has a negative effect. Additionally, work experience was found to positively impact employee performance. These results suggest the significance of effective talent management strategies, highlighting the role of work experience in enhancing employee performance. This study contributes to the existing body of knowledge in talent management and provides valuable implications for organizations aiming to improve employee performance.

Highlights:

- Talent Management: This study explores the positive impact of effective talent management strategies on employee performance.
- Education Level: The research reveals a negative relationship between education level and employee performance, emphasizing the need to consider other factors.
- Work Experience: The study highlights the significant positive influence of work experience on employee performance, underscoring its value in enhancing productivity.

Keywords: Talent Management, Education Level, Work Experience, Employee Performance, UPTD SPNF SKB Sidoarjo

Published date: 2022-12-31 00:00:00

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

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 membaca 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 menujukan 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 KerjaTerhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD SPNF SKB Sidoarjo”

Metode Penelitian

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

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3250 . Article type: (Business and Economics)

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-itemiinstrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pada pernyataan tersebut terdapat jawaban responden yang nantinya jawaban tersebut kan diberi skor.

F. Kerangka Konseptual

Supplementary Files

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.

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

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

	X1.11		0,269	Valid
Variabel Tingkat Pendidikan	X2.1		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		0,633	Valid
	X3.2		0,600	Valid
	X3.3		0,770	Valid
	X3.4		0,697	Valid
	X3.5		0,757	Valid
Variabel Kinerja	Y.1		0,587	Valid
	Y.2		0,583	Valid
	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

Table 1. *Uji Validitas* Output Data SPSS 22, Diolah 2021

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

Table 2. *Uji Reabilitas* Output Data SPSS 22, Diolah 2021

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

Supplementary Files

Gambar 2. Analisis Jalur

Model Analisis Jalur yang dijelaskan dengan persamaan struktural berikut:

$Z = \beta zxX + \varepsilon 1$ ..... (persamaan 1)

$Y = \beta yxX + \beta yxZ + \varepsilon 2$ ..... (persamaan 2)

Dimana:

X1 = Manajemen Talenta

X2 = Tingkat Pendidikan

X3 = Pengalaman Kerja

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Y = Kinerja

ε1.2 = Residual variabel/eror

4. Uji Asumsi Klasik

a). Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
N 5 0	
Normal Parameters a,b	Mean .0000000
	Std. Deviation 1,55919995
Most Extreme Difference	Absolute .068
	Positive .064
	Negatve - .068
Test Statistic .068	
Asymp. Sig. (2-tailed) .200	

Table 3. *Uji Normalitas* Output Data SPSS 22, Diolah 2021

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:

Supplementary Files

Gambar 3. Uji Normalitas

b). Uji Multikolinieritas

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

Table 4. *Uji Multikolinieritas* Output Data SPSS 22, Diolah 2021

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 multikolinearitas dalam model regresi. Sehingga diantara variabel-variabel bebas tidak saling mempengaruhi.

c). Uji Heterokedastisitas

Supplementary Files

Gambar 4. 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

Table 5. *Uji Linieritas* Output Data SPSS 22, Diolah 2021

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3250 . Article type: (Business and Economics)

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 Kera (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

Coefficient									
Model		Unstandardized Coefficients		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	

Table 6. *Uji Analisis Regresi Linier* Output Data SPSS 22, Diolah 2021

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

$$\mathbf{Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e}$$

$$\mathbf{Y = 3,271 + 0,483 - 0,022 + 0,474 + e}$$

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), tinkat pendidikan (X2), dan pengalaman kerja (X3), maka nilai variabel terikat yaitu kinerja (Y) tetap konstan sebesar 3,271.

b. Manajemen Talenta (X1)

Koesfisien 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 satu 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 berkunjung (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.

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3250 . Article type: (Business and Economics)

	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

Table 7. *Uji Parsial (uji t)* Output Data SPSS 22, Diolah 2021

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% (α= 0,05) dengan degree of freedom sebesar k=3 dan df2= n-k-1 (50-3-1=46) sehingga diperoleh ttabel sebesar 1,66827 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a) Manajemen Talenta

Nilai thitung 4,826 sedangkan ttabel sebesar 1,67591. Maka thitung ˃ ttabel (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 ttabel sebesar 1,67591. Maka thitung > ttabel (-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 ttabel sebesar 1,67591. Maka thitung > ttabel (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 negatif 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			

Table 8. *Uji Simultan (f)* Output Data SPSS 22, Diolah 2021

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 α = 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	.799a	.638	.614	1.60924

Table 9. *Koefisien Korelasi Berganda (R)* Output Data SPSS 22, Diolah 2021

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.

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3250 . Article type: (Business and Economics)

4. Koefisien Determinasi Berganda (R2)

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

Table 10. *Koefisien Determinasi Berganda (R2)* Output Data SPSS 22, Diolah 2021

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 kinerjanya.

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 oganisasi 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 (uniqe skill and high strategic value). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik talent management dalam suatu organisasi ataupun intansi 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 pekerjaanya secara maksimal sehingga kinerjanya 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 pemantapan (25 - 44 tahun). Pada tahapan pemantapan 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

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

manajemen talenta merupakan variabel terkuat yang mempengaruhi kinerja pegawai pada UPTD-SPNF-SKB Sidoarjo.Hasil penelitian ini di dukung 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 menunjukan 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 Pajakdan 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. Penjelasannya 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. LatexindoiiToba Perkasa Medan Fakultas Ekonomi dan BisniskUniversitas 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 dapat menunjukkan bahwa dalam penelitian ini dimana pihak pegawai atau pimpinan di UPTD SPNF SKB Sidoarjo bisa meningkatkan kinerja kerja para pegawai di instasinya 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 namun kecil dari tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Sebab pendidikan dengan banyak program memiliki peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan professional 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.

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

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.

References

1. Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen), 4(2). https://doi.org/10.31289/jkbm.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 Personalia 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 Manajement 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 approch to career development” (1980): Journal of Vocational Behavior, Vol. 16, Jurnal (Online), 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. Vol1 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.

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).