Journal of Management, Economic, and Accounting

The Effect Of Compensation and Talent Management On Employee Performance (Survey of Permanent Employees in the Production Department of PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya)

Pengaruh Kompensasi Dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Karyawan Tetap Bagian Produksi PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya)

Putri Andini Islamiyah [1)]; Arga Sutrisna[2)]; Arif[3)]
Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya
Email: [1)] putriandini09092001@gmail.com; **[2)]** argasutrisna@unper.ac.id; **[3)]** arif@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY
Received [07 March 2024]
Revised [19 April 2023]
Accepted [23 April 2024]

KEYWORDS
Compensation, Talent Management, Employee Performance

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Karyawan Tetap Bagian Produksi PT.Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantiatif, menggunakan data yang diperoleh langsung melalui kuesioner yang disebar pada 38 responden yang merupakan Karyawan Tetap Bagian Produksi PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Kompensasi dan Manajemen Talenta secara simultan, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi PT.Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi PT.Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya, dan Manajemen Talenta secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi PT.Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya.

ABSTRACT
This research was conducted with the aim of determining the influence of Compensation and Talent Management on Employee Performance (Survey of Permanent Employees in the Production Department of PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya). The method used in this research is a survey method with a quantitative approach, using data obtained directly through questionnaires distributed to 38 respondents who are permanent employees of the Production Department of PT. Range Buana Niagamakmur Tasikmalaya. The technique used in this research is multiple linear regression analysis. Based on the research results, it can be seen that Compensation and Talent Management simultaneously have a significant effect on the Performance of Permanent Employees in the Production Department of PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya. Compensation partially has a significant effect on the Performance of Permanent Employees in the Production Department of PT.Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya, and Talent Management partially has a significant effect on the Performance of Permanent Employees in the Production Department of PT.Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya.

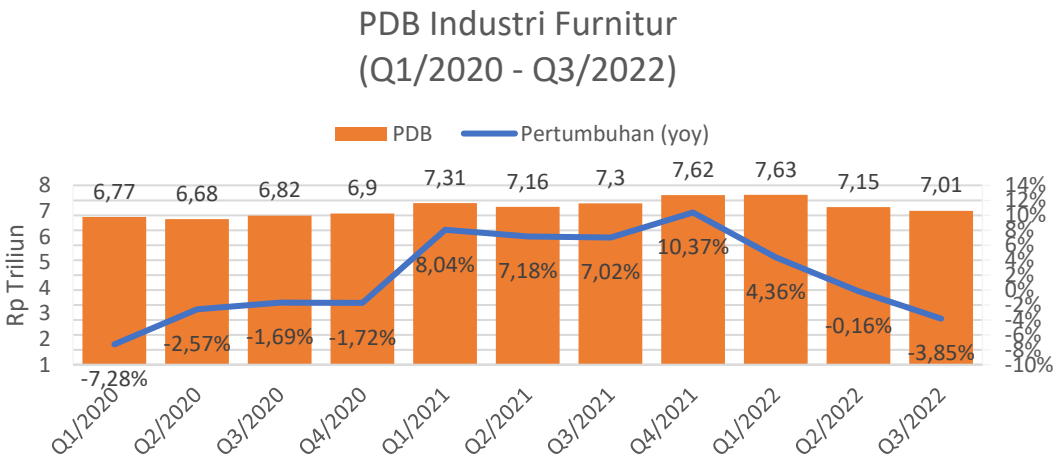
PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan furnitur di Indonesia selama tahun 2022 mengalami kontraksi. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, produk domestik bruto (PDB) atas dasar harga konstan (ADHK) dari industri furnitur sebesar Rp7,01 triliun pada kuartal ke-3 tahun 2022. Nilai tersebut menurun 3,85% dibandingkan pada periode yang sama tahun sebelumnya (year on year/yoy) sebesar Rp7,30 triliun. Dapat dilihat pada Gambar 1.

Kontraksi di industri furnitur ini melanjutkan tren sejak kuartal ke-2 tahun 2022. Hal itu didorong oleh meningkatnya inflasi di negara tujuan ekspor, terutama Eropa dan Amerika Serikat (AS) yang menyebabkan sejumlah pemesanan tertunda, bahkan dibatalkan. Untuk meningkatkan kinerja industri furnitur nasional, Kementerian Perindustrian (Kemenperin) mendorong peningkatan penyerapan di pasar domestik. Salah satunya melalui intensifikasi upaya peningkatan penggunaan produk dalam negeri (P3DN).

Adapun, industri furnitur merupakan salah satu subsektor dari industri pengolahan. Pada kuartal ke-3 tahun 2022, industri furnitur berkontribusi 1,16% terhadap PDB industri pengolahan, Sadya (2023).

Gambar 1. PDB



Sumber: DataIndonesia.id

Pada perusahaan furnitur dalam proses produksi terdapat andil Sumber Daya Manusia. Di zaman yang saat ini semakin terus berkembang dan semakin maju perlunya diperhatikan dari segi aspek sumber daya manusia karena aspek ini sangat diperlukan dalam proses berjalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia akan saling berkaitan dengan perusahaan dan menjadi salah satu aset yang perlu di jaga dan dikelola dengan baik, hal tersebut dapat dilakukan melalui manajemen sumber daya manusia.

Menurut Zainal (2018:4) manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek manajemen umum yang meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini dapat ditemukan pada fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan dan SDM.

Manajemen sumber daya manusia sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena maju dan mundurnya suatu perusahaan akan berkaitan erat dengan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan, untuk melihat hal tersebut maka perusahaan dapat melihat dari segi kinerja karyawan yang diberikan terhadap perusahaan.

Menurut Zainal (2018: 406) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

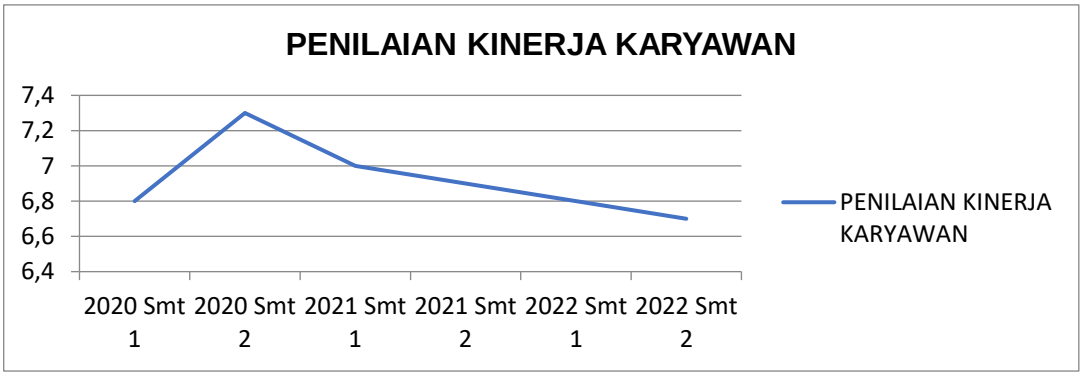
Dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimal perusahaan perlu melakukan usaha dengan dorongan-dorongan dari berbagai hal, salah satunya adalah kompensasi. Menurut Zainal (2018: 541) kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas jasa yang telah diberikan untuk perusahaan. Hal ini merupakan bagian dari fungsi MSDM yang mencakup berbagai macam penghargaan individu sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas dalam organisasi.

Selain kompensasi, terdapat hal-hal lain yang perlu diperhatikan juga seperti manajemen talenta, dengan menerapkan manajemen talenta perusahaan akan mengetahui kualitas secara personal dari masing-masing karyawan yangg ada dalam perusahaan. Selain itu, dengan adanya manajemen talenta akan memberikan akses kemudahan bagi karyawan untuk terus dapat berkembang jauh lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Sarinasiti et al. (2021) manajemen talenta merupakan serangkaian proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengelola karyawan yang memiliki potensi tinggi. Pada proses ini terdiri dari: seleksi, pengembangan, dan pemeliharaan karyawan, yang menghasilkan karyawan yang sesuai dan tepat sehingga dapat meningkatkan nilai dan produktivitas perusahaan. Maka dari itu, manajemen talenta dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan dengan baik.

Pada penelitian ini, penulis akan melakukan penelitian di PT.Rentang Buana Niagamakmur yang beralamatkan di Jl.Raya Sumedang – Cibeureum No.49, Jatihurip, Kec.Cisayong, Kabupaten Tasikmaya, Jawa Barat 46143. Pada PT.Rentang Buana Niagamakmur Dalam menilai kinerja karyawan memiliki kriteria tertentu dan terbagi ke dalam 2 aspek, yaitu : Aspek Kemampuan (Pencapaian hasil kerja, penguasaan teknis kerja,keterampilan komunikasi, dan kreativitas) dan Aspek Sikap (Disiplin, keandalan, dan kerjasama). Selain itu, PT.Rentang Buana Niagamakmur dalam hal rmemberikan kompensasi sesuai UMK (upah minimum kabupaten) sebesar Rp.2.499.954 (dua juta empat ratus sembilan puluh sembilan ribu sembilan ratus lima puluh empat rupiah) yang tertera dalam surat keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.776-Kesra/2022, JDIH (2023).

Gambar 2 Penilaian Kinerja



Sumber : PT.Rentang Buana Niagamakmur

Berdasarkan pada Gambar 2 Hasil data penilaian kinerja yang diperoleh dari PT.Rentang Buana Niagamakmur bahwa kinerja karyawan pada tahun 2020-2022 mengalami fluktuatif. Hasil data Penilaian Kinerja pada 6 bulan pertama tahun 2020 nilai rata-rata yang diperoleh para karyawan sebesar 6,8 kemudian pada 6 bulan akhir tahun 2020 mengalami peningkatan dengan angka yang diperoleh sebesar 7,3, setelah itu pada 6 bulan pertama tahun 2021 mengaalami penuruan berada pada angka 7, setelah 6 bulan akhir tahun 2021 mengalami penurunan kembali dengan angka yang diperoleh 6,9 selanjutnya pada 6 bulan awal tahun 2022 mengalami penurunan dengan perolehan angka 6,8 dan pada 6 bulan akhir tahun 2022 mengalami penurunan dengan perolehan angka 6,7 dan pada 6 bulan awal tahun 2023 mengalami peningkatan dengan perolehan angka sebesar 6,9.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Ibu Abdi Muthahari Atilah selaku HRD PT.Rentang Buana Niagamakmur mengenai kompensasi dari segi gaji yang diberikan sudah sesuai dengan umk, akan tetapi kompensasi finansial tidak langsung seperti liburan bersama yang biasanya selalu diadakan tiap tahun akan tetapi pada tahun 2019 dihapuskan. Selain itu, dalam pelaksanaan manajemen talenta yang dilakukan oleh perusahaan belum dilakukan secara keseluruhan dan maksimal contohnya dalam penerapan rotasi pekerjaan yang dilakukan hanya pada saat adanya perintah dari pimpinan tertinggi saja dan tidak dilakukan secara rutin. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Astuti (2019) Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pada karyawan Pt. Tunas Jaya Utama dan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mahyuni A, Pratiwi, R. A. I. & Suprihartini (2021) Manajemen Talenta berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kota Tanjungpinang.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019: 118) menyatakan bahwa:

"Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan."

Menurut Suhariadi (2022:164) menyatakan bahwa:

"Kompensasi dikatakan sebagai suatu penghargaan dari usaha yang diberikan karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi atau suatu jasa yang dianggap dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam setiap minggu atau bulan."

Sedangkan menurut Kartika et al. (2016: 2) menyatakan bahwa:

"Kompensasi dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan baik finansial maupun nonfinansial sebagai balas jasa terhadap hasil kerja karyawan."

Berdasarkan dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan kompensasi adalah suatu bentuk timbal balik atau Feedback atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan.

Manajemen Talenta

Menurut Berger Lance & Berger (2018: 8) menyatakan bahwa:

"Talent management is an integrated strategy designed to manage the capabilities, competencies and strengths of employees in an organization."

Artinya, Manajemen bakat adalah startegi terpadu yang dirancang untuk mengelola kemampuan, kompetensi, dan kekuatan karyawan dalam suatu organisasi.

Menurut Zunaidah & Nabawi (2020: 4) menyatakan bahwa:

“Manajemen talenta adalah proses untuk menyiapkan sumber daya manusia yang bertalenta (memiliki Softskill dan Hardskill) untuk dikembangkan dan di jaga sebagai suatu aset yang wajib dimiliki oleh perusahaan untuk dapat tetap eksis dalam persaingan bisnis sesuai dengan keahlian dan jabatan kerja setiap karyawan berdasarkan deskripsi juga spesifikasi pekerjaan.”

Sedangkan menurut Payangan & Saragih (2022: 58) menyatakan bahwa:

“Manajemen Talenta adalah perekrutan, pengembangan dan mempertahankan individu yang secara konsisten memberikan kinerja yang unggul.”

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta adalah suatu pengelolaan Sumber daya manusia dengan strategi tertentu untuk menghasilkan kualitas sdm yang lebih baik supaya perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Ajabar (2020 : 28) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.”

Menurut Sedarmayanti (2017: 284) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.”

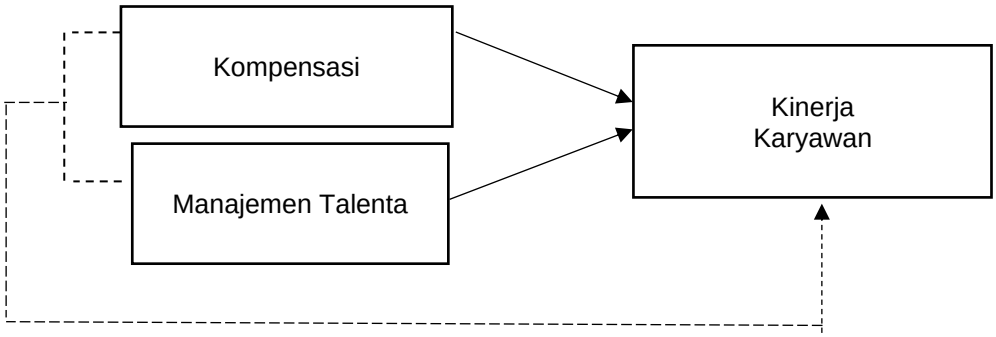
Menurut Bintoro & Daryanto (2017: 106) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Dilihat dari beberapa pengertian kinerja di atas maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan oleh karyawan atas segala pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Adapun paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3 Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kompensasi, manajemen talenta dan kinerja karyawan. Sedangkan subjek penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi PT. Rentang Buana Niagamakmur yang beralamat di Jl.Raya Sumedang – Cibeureum No.49, Jatihurip, Kec.Cisayong, Kabupaten Tasikmaya, Jawa Barat 46143.

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2022: 23) Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara
   Menurut Sugiyono (2022: 220) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.
2. Penyebaran Kuesioner
   Menurut Sugiyono (2022: 225) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
3. Studi Pustaka
   Studi pustaka merupakan cara pengumpulan data menggunakan bantuan yang berbeda seperti buku, catatan, literatur, dan lain-lain. Melakukan penelitian dengan mengumpulkan data seperti ini dapat berfungsi untuk mecari solusi atas suatu masalah yang dilakukan dengan cara ilmiah salah satunya dengan cara melakukan studi pustaka..

Analisis Data

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan guna mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan jumlah variabel lebih dari satu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Deskripsi hasil penelitian ini akan menunjukan gambaran dan kondisi Kompensasi, Manajemen Talenta, dan Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi PT.Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya yang menjadi objek dari penelitian ini. Untuk lebih jelasnya, peneliti akan memaparkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas dari jawaban responden atas objek penelitian tersebut.

PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Model persamaan regresi berganda dapat diterima jika memenuhi syarat asumsi klasik yaitu harus berdistribusi normal, tidak terjadi heteroskesdastisitas dan tidak ada multikolinearitas. Berdasarkan hasil tabel uji asumsi klasisk diperoleh hasil sebagai berikut:

Uji Normalitas

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.11722347
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.094
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan uji normalitas, uji Kolmogrov Smirnov menunjukan signifikansi 0.200 > 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena menunjukan nilai signifikansi lebih dari 0.05 sehingga uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Coefficients[a]

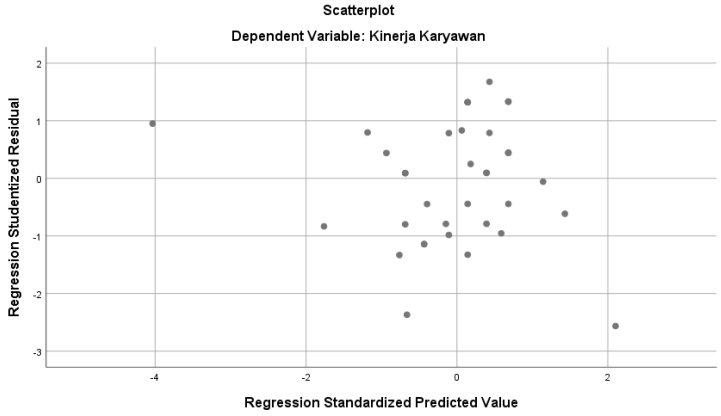
Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations Zero-order	Correlations Partial	Correlations Part	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	-5.046	2.405		-2.098	.043					
	Kompensasi	.217	.102	.098	2.129	.040	.724	.339	.071	.528	1.895
	Manajemen Talenta	1.390	.070	.911	19.885	.000	.978	.958	.662	.528	1.895

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukan bahwa nilai VIF Kompensasi 1.895 < 10, dan nilai VIF Manajemen Talenta 1.895 < 10, dengan nilai tolerance Kompensasi 0.528 > 0.10, dan nilai tolerance Manajemen Talenta 0.528 > 0.10. Maka dapat disimpulkan Kompensasi dan Manajemen Talenta tidak terjadi Multikolinieritas sehingga uji multikolinieritas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas



Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Dalam penelitian ini hasil uji menggunakan SPSS menunjukan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 serta tidak membentuk pola tertentu, maka data dalam penelitian ini lolos uji heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.980[a]	.961	.959	1.149	2.154

a. Predictors: (Constant), Manajemen Talenta, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson terletak antara du sampai dengan (4-du) yaitu du (1.5937) < durbin Watson (2.154) < (2.4063). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi, sehingga uji autokorelasi terpenuhi. Hasil uji asumsi klasik menunjukan bahwa data penelitian ini terbebas dari masalah-masalah klasik. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya yaitu uji regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besarnya pengaruh Kompensasi (X1), dan Manajemen Talenta (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) . Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan, tabel koefisien regresi menunjukan nilai koefisien dalam persamaan regresi linear berganda. Standar persamaan regresi linear berganda dapat diperoleh sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.046	2.405		-2.098	.043					
	Kompensasi	.217	.102	.098	2.129	.040	.724	.339	.071	.528	1.895
	Manajemen Talenta	1.390	.070	.911	19.885	.000	.978	.958	.662	.528	1.895

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan = -5.046 + 0.217X1 + 1.390X2 + e

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta pada angka -5.046, menunjukan bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai -5.046 jika variabel Kompensasi (X1) dan Manajemen Talenta (X2) bernilai 0. Artinya apabila tidak ada Kompensasi (X1) dan Manajemen Talenta (X2) maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan.
2. Variabel Kompensasi sebesar 0.217 memiliki arah koefisien regresi yang bernilai positif sehingga menujukan jika jumlah Kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan mengalami kenaikan sebesar 0.217 dengan variabel independen yang lain dianggap konstan.
3. Variabel Manajemen Talenta sebesar 1.390 memiliki arah koefisien regresi yang bernilai positif sehingga menujukan jika jumlah Manajemen Talenta mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan mengalami kenaikan sebesar 1.390 dengan variabel independen yang lain dianggap konstan.

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.980[a]	.961	.959	1.149	2.154

a. Predictors: (Constant), Manajemen Talenta, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil output IBM SPSS versi 25 maka diperoleh R (Korelasi) sebesar 0.980 artinya terdapat korelasi atau hubungan positif antara Kompensasi (X1) dan Manajemen Talenta (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan penafsiran korelasi yang telah ditemukan maka hubungan positif Kompensasi dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat.

Hasil pengujian tersebut menunjukan bahwa R square 0.961 menunjukan bahwa variabel Kompensasi (X1), dan Manajemen Talenta (X2) mempunyai kemampuan menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 96.1 %. Sedangkan sisanya 3.9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukan dalam penelitian ini, dikarenakan peneliti hanya membahas mengenai variabel Kompensasi dan Manajemen Talenta.

Pengaruh Kompensasi dan Manajemen Talenta Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 6. ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1145.633	2	572.816	434.112	.000[b]
	Residual	46.183	35	1.320		
	Total	1191.816	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Manajemen Talenta, Kompensasi

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Kompensasi dan Manajemen Talenta secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan dilakukan uji F. Berdasarkan perhitungan IBM SPSS versi 25 hasil uji F menunjukan bahwa nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Dengan demikian berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti secara simultan Kompensasi dan Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan. Hal tersebut berarti penelitian ini menunjukan bahwa Kompensasi dan Manajemen Talenta secara bersama-sama dapat menyebabkan perubahan yang berarti pada Kinerja Karyawan.

Tabel 7. Pengaruh Kompensasi dan Manajemen Talenta Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.046	2.405		-2.098	.043					
	Kompensasi	.217	.102	.098	2.129	.040	.724	.339	.071	.528	1.895
	Manajemen Talenta	1.390	.070	.911	19.885	.000	.978	.958	.662	.528	1.895

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan sebesar 0.339. Nilai koefisien korelasi positif menunjukan bahwa Kompensasi dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang positif dan termasuk dalam kategori lemah, maka semakin baik Kompensasi yang diberikan PT.Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya maka baik pula tingkat Kinerja Karyawan yang dihasilkan. Sedangkan besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial sebesar 11.49% [Kd= (0.339)2 x 100%].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dilihat dari nilai sig. sebesar 0.040 < 0.05. Demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Manajemen Talenta dan Kinerja Karyawan sebesar 0.958. Nilai koefisien korelasi positif menunjukan bahwa Manajemen Talenta dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang positif dan termasuk dalam kategori sangat kuat, maka semakin baik Manajemen Talenta yang diterapkan di PT.Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya maka baik pula tingkat Kinerja Karyawan yang dihasilkan. Sedangkan besar pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan secara parsial sebesar 91.77% [Kd= (0.958)2 x 100%].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dilihat dari nilai sig sebesar 0.000 < 0.05. Demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa Manajemen Talenta secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi PT.Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya sudah baik. Hal ini berarti PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya telah memberikan kompensasi dengan baik meskipun kompensasi finansial tidak langsung yang sebelumnya diberikan setiap tahun namun sejak 2019 dihapuskan. Manajemen Talenta PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya sudah baik. Hal ini berarti bahwa PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya sudah melaksanakan manajemen talenta yang baik meskipun dengan perencanaan waktu yang tidak ditentukan. Kinerja Karyawan PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya sudah sangat baik. Hal ini berarti bahwa Kinerja Karyawan PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan.
2. Kompensasi dan Manajemen Talenta secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya.
4. Manajemen Talenta secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya.

Saran

Bagi Praktisi

Secara keseluruhan Kompensasi yang diberikan oleh PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya sudah baik. Namun ada hal yang harus dipertimbangkan kembali salah satunya kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang sebaiknya tetap diberikan guna untuk menambah totalitas dan loyalitas karyawan dalam bekerja. Secara keseluruhan Manajemen Talenta yang dijalankan oleh PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya sudah baik. Namun hal tersebut perlu

ditingkatkan kembali agar tiap karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan talenta yang dapat berdampak positif untuk perusahaan. Secara keseluruhan Kinerja Karyawan PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya sudah sangat baik. Namun, untuk PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya perlu meningkatkan kembali hal-hal yang mampu mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan tersebut seperti standar pencapaian, dan penampungan ide-ide kreatif dari karyawan.

Bagi Peneliti Lain

Disarankan melakukan penelitian dengan menambah variabel atau indikator lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Disiplin, Kemampuan Adaptasi, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.

Astuti, R. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama." Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen 5(September):1–10. https://ejurnal.eka-prasetya.ac.id/index.php/MBEP/article/view/22

Berger, Lance & Berger, Dorothy. 2018. The Talent Management. Third Edit. London: Kogan Page.

Bintoro & Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.

Damarasri, B. N., & Ahman, E. 2020. "Talent Management And Work Motivation To Improve Performance Of Employees." Dinasti International Journal of Education Management And Social Science 1(4):490–98. doi: 10.31933/DIJEMSS. https://dinastipub.org/DIJEMSS/article/view/233\

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25. Edisi ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hendarjati, Anggri. Setiawan, Achmad. Siregar, Aisyah. Nuhgroho, Andi. and Anggelina Aprizayanti. 2021. Manajemen Talenta ASN Kementerian Hukum Dan HAM. edited by W. Saefudin. Depok: IDE Publishing.

Jaladri, A. S. A., & Hasanah, K. 2023. "Pengaruh Talent Management, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun." In SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi 5(September). http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/download/5027/3855

JDIH, Provinsi Jawabarat. 2023. "Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.776-Kesra/2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023."Bandung: JDIH Provinsi Jawa Barat. Diakses 6 November 2023. https://jdih.jabarprov.go.id/page/info/produk/31054?judul=keputusan-gubernur-jawa-barat-nomor-561-7-kep-776-kesra-2022-tentang-upah-minimum-kabupaten-kota-di-daerah-provinsi-jawa-barat-tahun-2023 , Diakses 6 November 2023.

Kartika, Lindawati., Jayawinangun, Roni. and Mangkuprawira, TB, Sjafri. 2016. Manajemen Kompensasi Konsep, Implementasi, Dan Studi Kasus. Bogor: IPB Press.

Mahayanti, Lisa. 2022. "Manajemen Talenta Dan Pengembanag Karier Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Manajerial 09(03): 338-350. http://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/view/4181

Mahyuni, A., Pratiwi, R. A. I., & Suprihartini, L. 2021. "Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan Dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kota Tanjungpinang." Student Online Journal (SOJ) 1010–18.
https://soj.umrah.ac.id/index.php/SOJFE/article/view/1236

Nanulaitta, Deflin Tresye. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksu Amboina Mekar Di Kota Ambon." Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi 5(2):203–18. doi: 10.24252/minds.v5i2.6211. https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/minds/article/view/6211

Payangan, Otto, Randa & Saragih, Herlina. 2022. Manajemen Talenta: Teori Dan Praktek. Surabaya: Cv.Jakad Media Publishing.

Persada, I. N., & Nabella, S. D. 2023. The Influence Of Compensation, Training, Competence And Work Discipline On Employee Performance Pt. Luas Retail Indonesia. Vol. 1. https://ijamesc.com/index.php/go/article/view/37

Prasetyo, Indra, Esa Wahyu Endarti, Budi Endarto, and Nabilah Aliyyah. 2021. "Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance : A Case Study Indonesia." Journal of Hunan University (Natural Sciences) 48(6):277–98. http://eprints.uwp.ac.id/id/eprint/3093/

PT.Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya. 2001. "Profil PT.RBNM Tasikmalaya."

PT.Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya. 2023. “Profil PT.RBNM Tasikmalaya.”

Rudianto, Elly. 2023. “Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan PT . Hiruta Kogya.” 3:10009–15. https://j-innovative.org/index.php/Innovative

Sadya, Sarita. 2023. “Industri Furnitur Terkontraksi 3,85% Pada Kuarta III/2022.” DataIndonesia.Id. https://dataindonesia.id/industri-perdagangan/detail/industri-furnitur-terkontraksi-385-pada-kuartal-iii2022, diakses 6 November 2023.

Sarinasiti, Mia, S. Psi, Yulia Syahid, S. Psi, Gita Fahriza, Nadia Fitri, and S. Psi. 2021. Manajemen Pengembangan Talenta. Tanggerang: DD Publishing.

Sedarmayanti, H. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT.Refika Aditama.

Shasena, Davoar Roga. 2020. “Pengaruh Servant Leadership , Talent Management , Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT DIARA Kediri.” In Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi 6(1):1042–51. https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/760

Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suhariadi, Fendy. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis. Surabaya: Airlangga University Press.

Zainal, Veitzhal Rivai. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Depok: Rajawali Pers.

Zunaidah & Nabawi. 2020. Manajemen Talenta. Palembang: Unsri Press.