

Budaya Organisasi, Manajemen Talenta dan Pengembangan Karier Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan

M. Naely Azhad¹, Lisa Mahayanti²

^{1,2} PS. Manajemen, Universitas Muhamadiyah Jember, Jawa Timur, Indonesia
e-mail: naelyazhad52@gmail.com

Abstrak

Memaksimalkan kinerja karyawan merupakan tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), kajian tentang budaya organisasi, manajemen talenta dan pengembangan karier menjadi urgen bagi organisasi bisnis maupun lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, mendisripsikan serta menguji pengaruh signifikan variabel budaya organisasi, manajemen talenta dan pengembangan karier terhadap variabel kinerja karyawan. Desain kausalitas merupakan hubungan sebab akibat, dimana varibel independen budaya organisasi (X2), manajemen talenta (X2) dan pengembangan karier (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Objek penelitian adalah karyawan Dinas PKPP Kab Bondowoso yang berjumlah 202 orang. Analisis dilakukan bantuan program SPSS serta dilakukan pengujian statistik uji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas budaya organisasi, manajemen talenta dan pengembangan arier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Temuan menarik pada penelitian ini, bahwa masih terdapat tanggapan responden pada ketiga variabel tersebut cukup sampai kurang dengan rentang skoor kurang 6 sampai 1. Kesimpulan penelitian ini, bahwa tiga hipotesis yang diajukan diterima yaitu manajemen variabel bebas budaya organisasi, manajemen talenta dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap varibel terikat kinerja karyawan dengan arah positif. Kontribusi bagi organisasi adalah tentang memasimal kinerja karyawan melalui tanggapan responden dengan skoor cukup sampai kurang sangat urgen untuk ditingkatkan pada indikator-indikator yang ada variabel bebas budaya organisasi, manajemen talenta dan pengembangan karier.

Kata kunci: Kinerja karyawan, budaya organisasi, manajemen talenta, Pengembangan karier

Abstract

Maximizing employee performance is the goal of Human Resource Management (HRM), studies on organizational culture, talent management and career development are urgent for business organizations and others. This study aims to analyze, describe and test the significant influence of organizational culture, talent management and career development variables on employee performance variables. Causality design is a cause and effect relationship, where the independent variables of organizational culture (X2), talent management (X2) and career development (X3) influence the dependent variable (Y). The object of the study was 202 employees of the PKPP Office of Bondowoso Regency. The analysis was carried out with the help of the SPSS program and statistical testing of the t-test was carried out. The results of the study indicate that the independent variables of organizational culture, talent management and career development have a significant effect on employee performance in a positive direction. An interesting finding in this study is that there are still respondents' responses to the three variables, sufficient to lacking, with a score range of less than 6 to 1. The results of the study indicate that the independent variables of organizational culture, talent management and career development have a significant effect on employee performance in a positive direction. An interesting finding in this study is that there are still respondents' responses to the three variables, sufficient to lacking, with a score range of less than 6 to 1. Contribution to the organization is about maximizing employee performance through respondent responses with scores ranging from sufficient to very less, it is very urgent to be reminded of the existing indicators of the independent variables of organizational culture, talent management and career development.

Keywords: Employee performance, organizational culture, talent management, career development

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sangat berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2011). Fungsi-fungsi Manajemen SDM, terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Manajemen SDM fokus pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal (Hasibuan, 2013), hal ini diawali dari meningkatkan kinerja pegawai.

Memaksimal kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan, dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya, kinerja karyawan yang meningkat akan mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan yang telah ditetapkan organisasi akan tercapai (Mangkunegara, 2012). Terjadinya perubahan kearah yang positif, dibutuhkan personil yang handal, dalam kepentingannya manusia harus dikelola dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen SDM. Personalia merupakan penggerak organisasi perusahaan serta berkontribusi terhadap sukses atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi tersebut. Personalia akan menjalankan berbagai fungsi, mulai menyusun rencana, melaksanakan rencana, melakukan monitoring dan fungsi pengendalian dalam organisasi agar terwujudnya visi dan misi yang telah ditetapkan, begitu pula halnya di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso (selanjutnya disingkat Dinas PKPP Kab. Bondowoso), bahwa kinerja karyawan merupakan hal yang urgen untuk dikelola/ dimanajementi dengan baik.

Kinerja karyawan Dinas PKPP Kab. Bondowoso tahun 2024 yang bersumber dari Biro Kepegawaian, bahwa karyawan pada dinas ini, belum bisa mencapai target kelembagaan terbukti sesuai data tersebut bahwa hasil kinerja pegawai berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing tiap bidang belum mampu mencapai target 100% hanya bidang tertentu yang mencapai target dan sebagian besar bidang lainnya masih dibawah target. Memaksimalkan kinerja karyawan tidak terlepas dari budaya organisasi yang kuat, memanajementi talenta yang baik serta pengembangan karier yang berkesinambungan.

Budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu diharapkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut (Rivai, 2003). Budaya organisasi sangat urgen untuk dikembangkan karena membentuk perilaku anggota, meningkatkan kinerja, menciptakan ikatan sosial, dan memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Budaya organisasi juga berperan dalam proses pengambilan keputusan, mendorong inovasi, dan membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Isanawikrama (2017) tentang manajemen talenta merupakan sebuah konsep yang diawali dari bagaimana merencanakan, merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan talenta yang ada. Talent management, mencakup serangkaian proses, menurut Barquizen (2014) terdapat tiga proses manajemen talenta, yaitu: 1) Talent acquisition, merupakan aktivitas untuk perekrutan karyawan, mulai dari; menemukan, menarik, memperoleh, serta menilai. untuk memenuhi jabatan/ posisi/ peran yang dibutuhkan saat ini dan yang akan datang. 2) Talent development, merupakan pengembangan personalia untuk berkontribusi terhadap keberhasilan dan tumbuhnya organisasi. 3) Talent retention, merupakan strategi organisasi untuk mempertahankan para personalia yang bertalenta serta memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasinya.

Karier merupakan posisi kerja yang dijabat seorang karyawan selama siklus kehidupan dalam bekerja, mulai dari posisi kerja paling bawah hingga posisi kerja paling atas (Sinambela, 2016). Menurut Bernardin dan Russel (2013) karier merupakan persepsi sikap pribadi dan perilaku seseorang yang terkait dengan aktivitas-aktivitas dan pengalaman- pengalaman dalam rentang perjalanan pekerjaan seorang personalia. Samsudin (2010) menjelaskan bahwa pengembangan karier pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas

pelaksanaan pekerjaan para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Ada tiga alternatif pengembangan karier karyawan yaitu : a. Mempertahankan jabatan semula untuk jangka waktu tertentu dengan imbalan yang sesuai. b. Memudahkan karyawan pada jabatan lain secara horizontal yang lebih relevan. c. Menginformasikan kepada karyawan secara vertikal untuk mengisi suatu jabatan yang lebih tinggi. Penekanan pada Manajemen SDM agar berperan aktif dalam pengembangan karier para karyawan, tanggung jawab sepenuhnya adalah pada karyawan itu sendiri.

Perkembangan kenaikan pangkat dan golongan pada karyawan pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 202 orang di Dinas PKPP Kab. Bondowoso, berdasarkan data yang diperoleh, bahwa selama empat (4) tahun terakhir kenaikan pangkat dan golongan bagi para PNS mengalami kenaikan yang tidak sesuai harapan, seharusnya semua karyawan akan mengalami kenaikan pangkat dan golongan. Data dari Biro Kepegawaian, bahwa tahun 2021 sampai dengan tahun 2024. Berdasarkan masalah tersebut, bahwa tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, mendeskripsikan serta menguji pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi, manajemen talenta dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di Dinas PKPP Kab. Bondowoso.

METODE PENELITIAN

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, norma, dan asumsi yang membentuk cara bagaimana anggota organisasi berinteraksi dan berperilaku. Ini seperti "jiwa" organisasi yang memengaruhi bagaimana karyawan bekerja, berkomunikasi, dan berinteraksi satu sama lain. Robbins (2012) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Schein (2015) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal.

Pengembangan budaya organisasi adalah proses terencana dan sistematis untuk mengubah dan meningkatkan nilai, asumsi, perilaku, dan sistem yang ada di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama, meningkatkan kinerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Proses ini melibatkan kepemimpinan yang kuat, strategi bisnis yang jelas, dan keterlibatan aktif dari semua pihak yang terkait. Tujuan pengembangan budaya untuk membentuk dan meningkatkan nilai-nilai, asumsi, perilaku, dan norma yang dianut oleh anggota organisasi; Tujuannya meliputi peningkatan kinerja, efektivitas, adaptasi terhadap perubahan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif; serta membantu organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya, membangun citra positif, dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

Manajemen Talenta

Isanawikrama (2017) mendefinisikan, bahwa manajemen talenta merupakan sebuah konsep mulai dari; merencanakan, merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan. Manajemen talenta bukan hanya sekedar proses tunggal atau bagaimana program pengembangan berjalan, melainkan mencakup serangkaian proses. Manajemen talenta merupakan suatu proses identifikasi atas serangkaian inisiatif. Selain itu bagaimana upaya perusahaan untuk mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki talenta. Untuk menciptakan keunggulan bisnis dan mencapai visi perusahaan maka dibutuhkan suatu keselarasan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi strategis dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

Barquizen (2014) terdapat tiga proses manajemen talenta, yaitu: 1) Talent acquisition, merupakan aktivitas untuk perekrutan karyawan, mulai dari; menemukan, menarik, memperoleh, serta menilai. untuk memenuhi jabatan/ posisi/ peran yang dibutuhkan saat ini dan yang akan datang. 2) Talent development, merupakan pengembangan personalia untuk berkontribusi terhadap

keberhasilan dan tumbuhnya organisasi. 3) Talent retention, merupakan strategi organisasi untuk mempertahankan para personalia yang bertalenta serta memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasinya.

Memang, tidak ada strategi yang efektif agar mendapatkan cara singkat karena kebutuhan dan kondisi SDM di setiap perusahaan berbeda-beda, namun dapat dilakukan beberapa hal diatas dan disesuaikan kembali dengan situasi perusahaan saat ini. Adanya talent management, maka karyawan dalam sebuah perusahaan diharapkan meningkatkan kinerja dan mendorong prestasi dalam setiap pekerjaannya. Kinerja karyawan tinggi akan berimplikasi pada kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan organisasinya secara efektif dan efisien, selanjutnya tercapainya tujuan organisasi.

Pengembangan Karier

Menurut Samsudin (2010:149), bahwa pengembangan karier karyawan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Terdapat tiga alternatif dalam perlakuan organisasi terhadap karyawan, yaitu:

1. Mempertahankan jabatan dalam kurun waktu tertentu beserta imbalan yang sepadan.
2. Memudahkan karyawan pada jabatan lain secara horizontal yang lebih relevan dengan peningkatan dan perbaikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dialami karyawan.
3. Menginformasikan kepada karyawan secara vertikal untuk mengisi suatu jabatan yang lebih tinggi posisinya.

Penekanan pada karyawan itu sendiri yang bertanggung jawab perkembangan kariernya, walaupun bagian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) turut berperan dalam pengembangan karier karyawan. Karyawanlah yang kelak akan memetik dan menikmati hasilnya. Terdapat 7 hal yang harus mendapat perhatian karyawan tersebut, yaitu:

1. Prestasi kerja yang memuaskan.
2. Pengenalan oleh pihak lain.
3. Kesetiaan pada organisasi.
4. Mentoring dan sponsorship.
5. Mendapatkan dukungan dari bawahan.
6. Pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh.
7. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri. (Fathoni, 2009:229).

Organisasi dapat membantu karyawan yang baru bekerja dalam hal pencarian karier, menyusun karier mereka pada tahap pemula dengan melakukan orientasi dan praktik mentoring yang memberikan tantangan kerja dan bertanggung jawab serta umpan balik yang membangun. Selain itu, organisasi sebaiknya memotivasi para karyawan untuk berkontribusi dalam pelatihan penilaian mandiri dan membantu mereka dalam pemilihan jalur karier yang realistis dan fleksibel serta memformulasikan rencana karier untuk masing-masing karyawan.

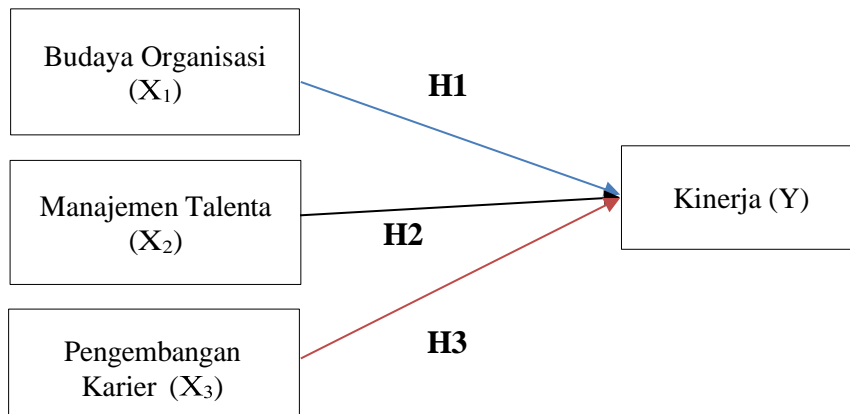
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan keberhasilan kerja oleh seseorang dalam suatu organisasi dengan mempertanggungjawabkan wewenang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan sesuai hukum, norma dan etika. Menurut Irawati (2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau hasil capaian oleh karyawan dalam hal memenuhi tanggung jawab serta persyaratan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan juga merupakan refleksi yang membuktikan seberapa baik karyawan tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil pencapaian atas perencanaan strategis dari sederetan program dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan kriteria dan tolok ukur yang telah diciptakan organisasi. Tanpa adanya tolok ukur atau prosedur standar operasi (SOP) yang ditetapkan, maka organisasi akan mengalami kesulitan untuk menilai kinerja

masing-masing karyawannya. Mkamburi dan Kamaara (2017) mendefinisikan, bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari aktivitas pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Hasibuan (2013) mengemukakan, bahwa kinerja sebagai perwujudan hasil kerja karyawan yang dijadikan sebagai penilaian bagi organisasi. Nisa (2016) mendefinisikan kinerja sebagai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya didasarkan kecakapan dan pengalaman dan motivasi. Mewujudkan kinerja karyawan yang tinggi, organisasi sangat penting untuk mengimplementasikan manajemen kinerja secara baik dan benar.

Kerangka Konseptual



Keterangan :

X1 → Y Pengaruh X1 (Budaya Organisasi) terhadap Y (Kinerja)

X2 → Y Pengaruh X1 (Manajemen Talenta) terhadap Y (Kinerja)

X3 → Y Pengaruh X1 (Pengembangan Karier) terhadap Y (Kinerja)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. dan uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel adalah valid, karena nilai dari r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,276 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid. Menurut uji reliabilitas, jika suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang, terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Hasil uji reabilitas menunjukkan jumlah nilai lebih dari 0,60 maka dikatakan reliabel atau konsisten, maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.

Analisis Regresi

Analisis regresi linier berganda untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2013).

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.366	.942		2.509	.018		
	Budaya Organisasi	0.143	.053	.275	2.627	0.013	0.295	3.387
	Manajemen Talenta	0.145	.026	.117	1.845	0.045	0.800	1.251
	Pengembangan Karier	0.418	.026	.217	2.845	0.012	0.652	1.251

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,366 + 0,143X_1 + 0,145X_2 + 0,418X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: Bahwa (1) a = Kostanta sebesar 2,366 menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi, Manajemen Talenta dan Pengembangan Karier dinilai konstan, maka kinerja karyawan sebesar 2,366. Variabel Budaya Organisasi (X₁) dengan tanda positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien 0,143. Variabel Manajemen Talenta (X₂) memiliki arah koefisien positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien 0,145. Selanjutnya untuk variabel Pengembangan Karier (X₃) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,418.

Uji Asumsi Klasik

Keseluruhan uji asumsi klasik diproses dengan menggunakan program SPSS dilakukan uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Data berdistribusi normal, karena pola grafik histogram berbentuk simetris yaitu tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri maka model ini memenuhi asumsi normalitas, dan normal plot titik-titiknya mendekati garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel manajemen talenta dan pengembangan karier dalam menjelaskan naik-turunnya variabel kinerja karyawan Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso, di lihat dari nilai Adjusted R Square (R²) menunjukkan sebesar 0,787 atau 78,7%. Sisanya sebesar 21,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara X dan Y apakah variabel X₁, X₂ dan X₃ berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2013).

1. Variabel Budaya Organisasi (X₁) memiliki nilai t hitung 2,627 > t tabel 1,652508 dan signifikansi 0,013 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Manajemen Talenta (X₂) memiliki nilai t hitung 1,845 > t tabel 1,652508 dan signifikansi 0,045 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Variabel Pengembangan Karier (X3) memiliki nilai t hitung $2,845 > t$ tabel $1,652508$ dan signifikansi $0,012 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dengan arah yang positif terhadap variabel Kinerja Karyawan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya Soedjono(2015). Budaya organisasi yang kuat di kantor Dinas PKPP Kab. Bondowoso merupakan hasil dari penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku.

Manajemen kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh M. Naely Ahad dkk (2022) dan penelitian Naderi (2011), dalam penelitiannya ditemukan adanya pengaruh signifikan dan positif dengan Kinerja Karyawan, Situmorang (2011), dalam penelitiannya juga menyatakan adanya pengaruh positif yang signifikan antara manajemen talenta dengan kinerja karyawan. Pada project assignment, sudah bertanggungjawab jika terjadi kesalahan, namun jika proyek yang dikerjakan sukses peserta program akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Selanjutnya adalah proses aplikasi dimana toleransi terhadap kesalahan semakin kecil, karena kesalahan yang terjadi pada proses aplikasi akan berpengaruh pada proses bisnis. (Berger & Berger, 2007).

Hasil analisis juga menyatakan bahwa variabel Pengembangan Karier mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian M. Naely Azhad dkk (2022), menemukan adanya pengaruh positif yang signifikan antara pengembangan karier dengan kinerja karyawan, Hasan dan Purwati (2011), dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh positif yang signifikan antara pengembangan karier dengan kinerja karyawan. Samsudin (2010:) menjelaskan bahwa pengembangan karier pada dasarnya memiliki manfaat sebagai berikut: (1). Meningkatkan kemampuan karyawan. Dengan pengembangan karier melalui pendidikan dan pelatihan, akan lebih meningkatkan kemampuan intelektual dan keterampilan karyawan yang dapat disumbangkan pada organisasi. (2.) Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan. Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan (manajemen) untuk menempatkan karyawan dalam pekerjaan yang lebih tepat. Suplai karyawan yang berkemampuan bertambah dan jelas akan menguntungkan organisasi. Pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawannya Dinas PKPP Kab. Bondowoso melalui pengembangan karier.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Dinas PKPP Kab. Bondowoso
2. Manajemen Talenta secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Dinas PKPP Kab. Bondowoso
3. Pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PKPP Kab. Bondowoso

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.
- Abdurrahmat Fathoni, M.Si.(2009). *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta Jakarta.
- Azhad, M.N, (2022), *Manajemen Talenta dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja*, *Jurnal Manajerial*, Volume 09 Nomor 03 Tahun 2022
<http://dx.doi.org/10.30587/manajerial.v9i03.4181>
- Barquizen, Nicolene. (2014). *Talent Management, Work Engagement and Service Quality Orientation of Support Staff in a Higher Education Institution*. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 5(4): 69-76
- Berger, Lance A. & Berger, Dorothy R.. (2007). *The Handbook of Best Practice on Talent Management: Mengidentifikasi, Mengembangkan, dan Mempromosikan Orang Terbaik untuk Menciptakan Keunggulan Organisasi*. Diterjemahkan oleh Kumala Insiwi Suryo. Jakarta: Penerbit PPM.
- Bernadin, H. Jhon & Joice E.A. Russel. (2013). *Human Resource Management: Experiential Approach*. Singapore; McGraw-Hill, Inc.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ke-17. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawati, Rusda dan Carrollina, Dini Arimbi. (2017). “Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia”. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*. Vol 5, No 1
- Isanawikrama. Buana, Yud, et al. (2017). *Analisis Pengaruh Talent Management terhadap Organizational Performance dan dampaknya pada Employee Retention*. *Jurnal Administrasi dan Kesekretarisan*. 3(1): 150-160.
- Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara
- Malhotra, N.K. (2004). *Riset Pemasaran, Pendekatan Terapan*. Edisi Bahasa Indonesia, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Mkamburi, M., & Kamaara, D. M. (2017). *Influence of talent management on employee performance at the United Nations: A case of world food programme*. *The Strategic Journal of Business and Change Management*, 2(3), 28-48.
- Naderi, Lewis, R.E dan Heckman, R. . (2011). *Talent Management: A Critical Review*. *Human Resources Management, Journal of Management Research*, 139–154
- Octavia, Hanna Vianny, dkk. (2018). *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 60 No.2
- Purwati, Aulia, (2011), *Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan melalui Retensi Karyawan*, *Jurnal Manajemen*, Vol VII No. 2, pp 419 – 429
- Salidi Samsudin, (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia Sinambela.
- Situmorang, James. R. (2011). *Metrik Pemasaran Sebagai Alat Untuk Mengukur Kinerja Pemasaran Perusahaan*. Universitas Katolik Parahyangan. 114-13
- Soedjiono, (2015) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi*, Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra
<http://puslit.petra.ac.id/~puslit/journals/>
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:
- Sutrisno, E. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Surabaya