



## PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN AKADEMIS.ID

Kevin Wang

[Kevinwang0239@gmail.com](mailto:Kevinwang0239@gmail.com)

Ponco Priyantono, S.E, M.M.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

### ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dapat akan mempengaruhi kinerja karyawan lebih baik juga. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting guna mencapai keberhasilan perusahaan. Hal ini ditunjukkan apabila kinerja karyawan baik maka akan meningkatkan kinerja perusahaan pula. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *talent management* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Akademis.id.

Terdapat 3 indikator untuk mengukur variabel *talent management* seperti menarik talenta, mengembangkan talenta, dan mempertahankan talenta. Kemudian, terdapat 3 indikator untuk mengukur variabel *employee engagement* seperti *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dan terdapat lima indikator dari variabel kinerja karyawan seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan sikap kooperatif.

Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner kepada 187 responden. Namun, kuesioner yang dikembalikan hanya sebanyak 52 responden. Penelitian ini berfokus kepada 52 responden dengan menggunakan metode penelitian adalah analisis deskriptif, skala likert, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda. Hasil data penelitian diolah dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistics* 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *talent management* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Akademis.id. Hal ini ditunjukkan karena  $t$  hitung kurang dari  $t$  tabel ( $1,378 < 2,010$ ) dan signifikansi 0,174 lebih dari 0,05. *Employee engagement* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Akademis.id. Hal ini ditunjukkan karena  $t$  hitung lebih dari  $t$  tabel ( $7,771 < 2,010$ ) dan signifikansi 0,00 kurang dari 0,05.

Kata kunci: *Talent Management*, *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*Human resources are the main key that must be considered with all their needs in every company activity. The management of reliable and quality human resources can also affect the performance of employees better. Employee performance is one of the most important factors to achieve company success. This is shown if the employee's performance is good it will improve the company's performance as well. Therefore, this study aims to determine the effect of talent management and employee engagement on the performance of Akademis.id employees.*

*There are 3 indicators to measure talent management variables such as attracting talent, developing talent, and retaining talent. Then, there are 3 indicators to measure employee engagement variables such as vigor, dedication, and absorption. And there are five indicators of employee performance variables such as work quality, work quantity, punctuality, attendance, and cooperative attitude.*

*This study uses the method of distributing questionnaires to 187 respondents. However, only 52 respondents returned the questionnaire. This study focuses on 52 respondents using research*

© Hak cipta milik IBIKwikKianGie. Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKwikKianGie.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKwikKianGie.



methods are descriptive analysis, Likert scale, validity test, reliability test, classical assumption test, and multiple regression analysis. The results of the research data were processed using the IBM SPSS Statistics 23 program.

The results of this study indicate that talent management has no effect on the performance of Akademis.id employees. This is indicated because  $t$  count is less than  $t$  table ( $1.378 < 2.010$ ) and the significance of 0.174 is more than 0.05. Employee engagement has a significant effect on the performance of Akademis.id employees. This is indicated because  $t$  count is more than  $t$  table ( $7.771 > 2.010$ ) and the significance of 0.00 is less than 0.05.

**Key words :** Talent Management, Employee Engagement, Employee Performance

## A. Pendahuluan

Perkembangan bisnis start-up di Indonesia dapat dikatakan meningkat pesat. Hal ini ditunjukkan dari berbagai sumber yang ada saat ini bahwa jumlah perusahaan start-up lokal milik Indonesia sudah menembus angka 1.500 perusahaan. Beberapa riset mengatakan bahwa pengguna internet di Indonesia hingga tahun 2018 lalu mengalami peningkatan yang signifikan yaitu mencapai 64,8% atau sekitar 171 juta jiwa. Jumlah ini dapat bertambah hingga tahun ke tahun, yang juga berarti turut mempengaruhi bisnis berbasis teknologi seperti start-up.

Data yang ditunjukkan secara makro bahwa perusahaan *start-up* atau ekonomi digital juga berkontribusi terhadap PDB Indonesia. Riset INDEF menyatakan bahwa ekonomi digital telah berkontribusi sebesar 5,5 % atau sekitar Rp 814 Triliun untuk PDB Indonesia pada tahun 2018. Berdasarkan riset yang sama, sektor ekonomi digital telah membantu membuka sekitar 5,7 juta lapangan kerja baru. Hal ini ditunjukkan secara perlahan tapi pasti ekonomi digital juga telah memberikan kontribusi positifnya dalam mendorong kemajuan ekonomi di Indonesia.

Sumber daya manusia adalah kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia adalah salah satu sumber daya yang berperan penting di dalam organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang baik dalam semua kegiatan organisasi akan berfungsi sebagai penentu arah kebijakan dan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Sihotang (dalam Sinambela, L. P., 2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas untuk melakukan kegiatan operasional organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dapat akan mempengaruhi kinerja karyawan lebih baik juga. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting guna mencapai keberhasilan perusahaan. Hal ini ditunjukkan apabila kinerja karyawan baik maka akan meningkatkan kinerja perusahaan pula. Mangkunagara (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017) mengemukakan pendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Rivai dan Basri (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017) menyatakan pendapat bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Nisa, dkk. (dalam Cahyawening, 2019) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja SDM, yaitu faktor

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
 2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
 2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasi. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu yang didalamnya termasuk talenta dan pengetahuan sebagai kemampuan yang dimiliki individu sejak lahir.

Talenta / *talent* menurut Ed Michaels, Helen Handfield-Jones, dan Beth Axelrod (dalam Sule, E. T., & Wahyuningtyas, R, 2016) adalah karyawan kunci yang memiliki pemikiran strategis yang tajam, kemampuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi, kemampuan menarik dan memberikan inspirasi kepada orang-orang, memiliki insting kewirausahaan, keterampilan fungsional, dan kemampuan menciptakan hasil. Dapat disimpulkan bahwa talenta / *talent* adalah karyawan yang mampu memberikan kontribusi di atas rata-rata melalui pencapaian kinerja tinggi maupun kepemilikan potensi yang akan mempengaruhi pertumbuhan organisasi saat ini maupun yang akan datang. Sule, E. T., & Wahyuningtyas, R (2016) mengatakan bahwa *talent management* adalah serangkaian aktivitas terintegrasi dalam mengelola karyawan berkinerja tinggi di semua level organisasi dengan komponen utama adalah menarik talenta melalui pengadaan dan orientasi, mengembangkan talenta melalui manajemen kinerja, pembelajaran, dan *review* talenta, serta mempertahankan talenta melalui perencanaan karier, perencanaan suksesi, dan mengikat talenta. Organisasi yang mempunyai sumber daya manusia berbakat dan ahli sebagai modal strategis dan menempatkan sumber daya manusia sebagai sumber daya utama diharapkan akan menjadi organisasi yang tumbuh dan berkembang menuju kesempurnaan (Altindağ, Çirak, & Acar, dalam Darma Dio Caesar dan Tommy Pusriadi, 2018).

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat ditunjukkan ketika karyawan memiliki hubungan baik dengan perusahaan dengan tujuan karyawan tersebut memberikan yang terbaik untuk perusahaan (Saks, dalam Handoyo, 2017). Maka dari itu, proses untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan *employee engagement*. Schaufeli dan Bakker (dalam Cintani dan Noviansyah, 2020) mengemukakan pendapat bahwa *employee engagement* adalah pemikiran positif, yaitu pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikan dengan *vigor* (resiliensi energi dan mental ketika bekerja), *dedication* (berpartisipasi dalam pekerjaan mengalami rasa antusiasme dan tantangan), dan *absorption* (konsentrasi dan senang dalam bekerja). Albrecht (dalam Cintani dan Noviansyah, 2020) menyatakan pendapat bahwa *employee engagement* merupakan suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya. Karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif maupun emosional selama menunjukkan performa di dalam bekerja. Karyawan akan merasa bahwa visi dan misinya sejalan dengan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan memiliki komitmen yang kuat dengan visi dan misi perusahaan serta memiliki kepedulian yang tinggi terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Perusahaan *start-up* Akademis.id adalah salah satu perusahaan *start-up* yang bergerak di bidang dunia pendidikan dan teknologi yaitu menyediakan pelayanan pelatihan akademik bagi teman-teman SMA yang ingin melanjutkan studi di perguruan tinggi impian mereka. Akademis.id pernah menjadi salah satu perusahaan yang pernah mengikuti “*Bandung Start-up Pitching Day 2020*” dan terpilih menjadi salah satu 50 *start-up* terbaik yang memiliki *bold idea* dengan berbasis teknologi dalam memberikan solusi bagi permasalahan-permasalahan unik Indonesia. Akademis.id menyediakan pelayanan pelatihan akademik bagi teman-teman SMA yang ingin melanjutkan studi di perguruan tinggi impian mereka. Akademis.id ini menyediakan *tryout UTBK online* dan juga *tryout* ujian lainnya yang diperlukan untuk menempuh studi di beberapa perguruan tinggi favorit, seperti SIMAK UI, UTUL UGM, dan juga seleksi PKN STAN. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2019. Saat ini Akademis.id telah digunakan oleh lebih dari 150 ribu peserta pelajar di seluruh penjuru nusantara.

Akademis.id untuk mendapatkan karyawan berbakat dan handal menerapkan strategi perusahaan dengan *talent management* yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga kinerja perusahaan baik. Setelah seleksi yang efektif, dijelaskan bahwa dengan *talent management* memperbaiki proses untuk memperoleh *talent-talent* yang berkualitas. Namun



dengan digunakan *talent management*, terdapat kesulitan-kesulitan saat seleksi dan menerima *talent-talent* berkualitas seperti tiap pelamar memiliki potensi yang sama dengan pertimbangan yang sama dengan pelamar yang lain, banyak pelamar yang mempunyai keinginan untuk belajar dan mempunyai *background* serta *track record* yang sama-sama baik. Akhir dari proses seleksi ini adalah untuk mendapatkan kandidat karyawan terbaik yang memiliki komitmen dan semangat belajar yang tinggi yang mengisi masing-masing posisi divisi. Proses manajemen sumber daya manusia tidak berhenti pada strategi *talent management*, namun proses ini berlanjut pada proses *employee engagement* dengan wujud keterlibatan karyawan yang diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Wewenang dan tanggung jawab ini harus dicapai karyawan dengan standar yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan. Maka dari itu, dari keterlibatan karyawan diwajibkan untuk mengikuti seluruh kegiatan Akademis.id seperti *Weekly Meeting*, *Special Mentorship*, dan *Workshop*. Namun dari realisasinya, karyawan tidak semua terlibat dalam mengikuti kegiatan *weekly meeting* dan *special mentorship* sehingga ketidakhadiran dan keikutsertaan karyawan ini membuat *employee engagement* menurun dan hal tersebut berpotensi berpengaruh dalam sebuah kinerja karyawan. Hal ini disebabkan perpindahan transisi dari *offline* menjadi *online* dikarenakan virus *covid-19* yang meningkat pesat di Indonesia serta ada unsur pribadi yang membuat karyawan tidak hadir dan terlibat. Namun bahwa seharusnya sebelum adanya virus *covid-19* telah dikatakan dalam wewenang dan tanggung jawabnya bahwa karyawan diwajibkan untuk terlibat di dalam semua kegiatan Akademis.id. Maka yang berarti, setelah adanya virus *covid-19* tidak menjadi suatu alasan untuk karyawan tidak hadir dan tidak ikut serta di dalam kegiatan Akademis.id. Oleh karena itu, penelitian ini untuk membuktikan pengaruh *talent management* dan *employee engagement*. Maka penelitian tersebut untuk mengambil judul “Pengaruh *Talent Management* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Akademis.id”.

Penelitian ini memiliki kerangka berpikir yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Talent Management* dan *Employee Engagement* sebagai variabel bebas (*independent variable*) terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikatnya (*dependent variable*). Berdasarkan batasan masalah, tinjauan pustaka, dan kerangka pemikiran, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**Hipotesis 1** : *Talent management* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Hipotesis 2** : *Employee management* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## B. Metode Penelitian

### 1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini yang digunakan pada penelitian ini adalah Akademis.id, sedangkan subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan Akademis.id. Dalam penelitian tersebut penulis meneliti pengaruh *talent management* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Untuk penelitian ini, maka penulis menyebarkan kuesioner sebanyak 187 responden sesuai jumlah karyawan Akademis.id, namun kuesioner yang dikembalikan hanya 52 responden.

### 2. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable - IV*) dan variabel terikat (*dependent variable - DV*). Berdasarkan judul penelitian terdapat tiga variabel yang diteliti, berikut penjelasan dari masing-masing variabel (Cooper dan Schindler (2017:65) sebagai berikut :

(a) Variabel Bebas (*independent variable - IV*)

Variabel bebas dibuat oleh peneliti, dan variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *talent management* (X1) dan *employee engagement* (X2).

Instansi Bisnis dan Inovasi Organisasi Kwik Kian Gie

Hak Cipta Ditindangi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





(b) Variabel Terikat (*dependent variable* – DV)

Variabel terikat diukur, diprediksi, atau sebaliknya dimonitor dan diharapkan akan berpengaruh oleh variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 Hal ini merupakan bagian dari penelitian yang dilakukan oleh Institut Teknologi dan Informatika Kwik Kian Gie

**3. Teknik Pengumpulan Data**

Data yang dikumpulkan dan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (*primary data*). Data primer (*primary data*) adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi. Data primer (*primary data*) digunakan karena kedekatan data terhadap kebenaran dan pengendali terhadap kesalahan (Cooper dan Schindler (2017:100). Teknik pengumpulan data ini dengan melakukan pengumpulan data primer dengan cara yaitu menyebarkan kuesioner kepada responden yang bekerja di Akademis.id.

**4. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel nonprobabilitas (*nonprobability sampling*). Cooper dan Schindler (2017:58) menyampaikan bahwa pengambilan sampel nonprobabilitas (*nonprobability sampling*) bersifat arbitrer dan subjektif; ketika memilih secara subjektif, biasanya dilakukan hal tersebut dengan pola atau skema di dalam pikiran (misalnya, hanya berbicara dengan orang yang muda atau hanya berbicara dengan wanita). Setiap anggota populasi tidak mengetahui kesempatan yang dimiliki untuk dilibatkan. Jenis teknik pengambilan sampel nonprobabilitas (*nonprobability sampling*) yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Sekaran dan Bougie (2017:67) menyampaikan bahwa teknik *purposive sampling* sifatnya yaitu terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan, baik karena mereka adalah satu-satunya pihak yang memilikinya, atau mereka memenuhi beberapa kriteria yang telah ditentukan.

**5. Teknik Analisis Data**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah *talent management* dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Akademis.id. Setelah melakukan pengumpulan data melalui kuesioner, data diolah dan dianalisis agar dapat memberikan hasil dari penelitian tersebut. Dalam pengolahan dan analisis data ini, digunakan alat bantu berupa aplikasi *software* komputer yaitu IBM *SPSS Statistic 23*. Penelitian ini berfokus kepada 52 responden dengan menggunakan metode penelitian adalah analisis deskriptif, skala likert, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda.

**C. Hasil dan Pembahasan**

**1. Hasil Penelitian**

**a. Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	r hitung	Keterangan (Valid / tidak)	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Talent Management	TM 1	0,436	Valid	0,726	0,70
	TM 2	0,642	Valid		
	TM 3	0,503	Valid		
	TM 4	0,770	Valid		
	TM 5	0,729	Valid		
	TM 6	0,808	Valid		
Employee Engagement	EE 1	0,783	Valid	0,892	0,70
	EE 2	0,821	Valid		
	EE 3	0,921	Valid		
	EE 4	0,770	Valid		
	EE 5	0,837	Valid		

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



	EE 6	0,707	Valid		
Kinerja Karyawan	KK 1	0,713	Valid	0,904	0,70
	KK 2	0,747	Valid		
	KK 3	0,858	Valid		
	KK 4	0,847	Valid		
	KK 5	0,753	Valid		
	KK 6	0,800	Valid		
	KK 7	0,617	Valid		
	KK 8	0,519	Valid		
	KK 9	0,730	Valid		
	KK 10	0,734	Valid		

Hasil uji validitas dari semua variabel menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dianggap valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,279). Hasil uji reliabilitas dapat diketahui semua variabel menunjukkan hasil uji yang reliabel. Hal ini ditunjukkan dari hasil *Cronbach Alpha* semua variabel lebih besar dari  $r$  tabel 0,70.

**b. Uji Asumsi Klasik**

(1) Uji Normalitas

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized residual</i>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.200

Hasil uji normalitas dinyatakan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, dan nilai tersebut lebih besar  $\alpha$  (0,05). Maka dari itu, dapat disimpulkan data memiliki nilai residual berdistribusi normal.

(2) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	<i>Sig</i>	Hasil
<i>Talent Management</i>	0.976	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Employee Engagement</i>	0.091	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dari variabel *talent management* dan *employee engagement* lebih besar dari 0,05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

(3) Uji Multikolinieritas

**Tabel 4 Uji Multikolinieritas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>Talent Management</i>	0.620	1,614
<i>Employee Engagement</i>	0.620	1,614

Hasil uji multikolinieritas dinyatakan bahwa bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel di atas berada lebih dari sama dengan 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) berada kurang dari sama dengan 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

**c. Analisis Regresi Ganda**

**Tabel 5 Hasil Statistik Persamaan Regresi Berganda**

MODEL	<i>Unstandardized Coefficients</i>
-------	------------------------------------

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



	<b>B</b>
Konstanta (Constant)	7,949
<i>Talent Management</i>	0,231
<i>Employee Engagement</i>	1,126

Hasil statistik persamaan regresi berganda dapat disusun persamaan regresi berganda dari diperoleh hasil statistik persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 7,949 + 0,231 X_1 + 1,126 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = *Talent Management*

X2 = *Employee Engagement*

Pada persamaan regresi berganda di atas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut akan menunjukkan hasil konstanta sebesar 7,949 jika variabel *talent management* dan *employee engagement* dianggap konstanta, maka nilai variabel kinerja karyawan akan sebesar 7,949. Apabila peningkatan variabel *talent management* (X1) sebesar 1 dengan syarat variabel lain bernilai konstanta, maka nilai variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,231, dan jika peningkatan variabel *employee engagement* sebesar 1 dengan syarat variabel lain bernilai konstanta, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,126.

Analisis regresi ganda dalam penelitian ini menggunakan uji parsial (uji t). Berikut hasil uji parsial (uji t) dari variabel *talent management* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

(1) Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	T	Sig
<i>Talent Management</i>	1,378	0,174
<i>Employee Engagement</i>	7,771	0,000

Hasil uji parsial (uji t) dinyatakan bahwa pada variabel *talent management* memiliki nilai t hitung kurang dari t tabel ( $1,378 < 2,010$ ) dengan signifikansi  $0,174 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel *talent management* tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan variabel *employee engagement* memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $7,771 > 2,010$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan variabel *employee engagement* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

(2) Koefisien Determinasi (R2)

**Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi (R2)**

<i>Adjusted R Square</i>
0,701

Hasil koefisien determinasi (R2) dinyatakan bahwa hasil *Adjusted R Square* memiliki nilai sebesar 0,701, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sebesar 70,1 %. Sebagian besar nilai sebesar 29,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 2. Pembahasan

### a. Profil Responden

Hasil responden yang didapat dari penyebaran kuesioner sebesar 52 responden. Setelah dilakukan analisis profil responden, berikut hasil pembahasan mengenai profil responden adalah sebagai berikut :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(1) Hasil Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada bagian jenis kelamin responden disimpulkan bahwa wanita merupakan mayoritas responden dengan jumlah 37 responden dengan persentase 71,2 %. Hal ini sebelumnya dilakukan penyebaran kuesioner penelitian kepada karyawan Akademis.id dan kuesioner penelitian tersebut dikembalikan hanya 52 responden dengan rincian seperti pria dengan total 15 responden dan wanita 37 responden. Dari data diatas, Pihak perusahaan Akademis.id tidak memberikan persyaratan kebutuhan untuk jenis kelamin sehingga pria dan wanita sama-sama dibutuhkan di dalam perusahaan tersebut.

(2) Hasil Profil Responden Berdasarkan Usia

Pada bagian usia responden disimpulkan bahwa usia 17 – 20 tahun merupakan mayoritas responden dengan jumlah 32 responden dengan persentase 61,5 %. Hal ini dikarenakan perusahaan Akademis.id adalah perusahaan *start-up* yang dibentuk pada tahun 2019 dan mayoritas dari karyawannya adalah mahasiswa/i yang sedang menjalankan pendidikan di perguruan tinggi dan biasanya pada usia tersebut lebih produktif.

(3) Hasil Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pada bagian lama bekerja responden disimpulkan bahwa responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun memiliki jumlah 47 responden dengan persentase 90,4 %, hal ini dikarenakan perusahaan Akademis.id merupakan *start-up* baru karena perusahaan Akademis.id berdiri pada tahun 2019 yang lalu.

(4) Hasil Profil Responden Berdasarkan Posisi / Jabatan

Pada bagian posisi/jabatan responden disimpulkan bahwa mayoritas responden merupakan *staff* dengan jumlah 43 responden dengan persentase 82,69 %, responden yang merupakan *manager* dengan jumlah 6 responden dengan persentase 11,54 %, dan responden yang merupakan *chief* dengan jumlah 3 responden dengan persentase 5,77 %. Hal ini dikarenakan pada posisi *staff* dibutuhkan lebih banyak untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab perusahaan Akademis.id.

**b. Pengaruh *Talent Management* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa variabel *talent management* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan karena t hitung kurang dari t tabel ( $1,378 < 2,010$ ) dan signifikansi 0,174 lebih dari 0,05. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Octavia, dkk (2018) yang menyatakan bahwa *talent management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sule dan Wahyuningtyas (2016) mengatakan bahwa *talent management* adalah serangkaian aktivitas terintegrasi dalam mengelola karyawan berkinerja tinggi di semua level organisasi dengan komponen utama adalah menarik talenta melalui pengadaan dan orientasi, mengembangkan talenta melalui manajemen kinerja, pembelajaran, dan *review* talenta, serta mempertahankan talenta melalui perencanaan karier, perencanaan suksesi, dan mengikat talenta.

**c. Pengaruh *Employee Engagement* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung lebih dari t tabel ( $7,771 > 2,010$ ) dan signifikansi 0,00 kurang dari 0,05. Schaufeli dan Bakker (2004) dalam Cintani dan Noviansyah (2020) menyampaikan bahwa *employee engagement* adalah pemikiran positif, yaitu pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikan dengan *vigor* (resiliensi energi dan mental ketika bekerja), *dedication* (berpartisipasi dalam pekerjaan mengalami rasa antusiasme dan tantangan), dan *absorption* (konsentrasi dan senang dalam bekerja). Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cintani dan Noviansyah (2020) yang mengatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Robinson (dalam Jha dan Kumar, 2016) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keseluruhan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, perasaan dihargai dalam bekerja, komunikasi yang baik, dan pelatihan dan pengembangan.

**D. Simpulan dan Saran**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





## 1. Simpulan

Dari hasil analisis data, didapatkan hasil penelitian mengenai pengaruh *talent management* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Akademis.id, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *talent management* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Akademis.id.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Akademis.id.

## 2. Saran

Seluruh pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

### a. Bagi Pihak Perusahaan (Akademis.id)

(1) *Talent management* yang diterapkan Akademis.id sebagai bentuk upaya membantu kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengembangkan talenta bagian penilaian kinerja, karena rata-rata penilaian dari karyawan terhadap hal tersebut lebih unggul dibandingkan yang lainnya. Perusahaan juga perlu memperhatikan kembali mengenai program khusus untuk meningkatkan emosional positif dalam memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata penilaian dari karyawan terhadap hal tersebut yang paling rendah dibandingkan dengan yang lainnya. Program khusus ini dapat dikembangkan dengan cara meningkatkan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) masing-masing karyawan. Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) menurut Robbins dan Judge (2015 : 70) adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri sendiri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, dan mengatur emosi seseorang secara teratur. Apabila masing-masing karyawan meningkatkan kecerdasan emosional, berarti seseorang tersebut akan berkinerja baik dan merasa menjadi bagian di dalam perusahaan tersebut. Salah satu metode untuk meningkatkan kecerdasan emosional adalah melakukan pelatihan kecerdasan emosional. Goleman (dalam Siregar, D.A., dkk, 2021) menyampaikan pendapat bahwa pelatihan kecerdasan emosional sendiri adalah program pelatihan yang mencakup keterampilan menghadapi tekanan, mengenali dan mengekspresikan emosi, memotivasi diri, empati serta keterampilan berhubungan dengan orang lain. Pelatihan kecerdasan emosional ini akan menggunakan konsep *experience learning*. Inti dari konsep ini adalah belajar melalui pengalaman nyata (Kolb & Kolb, dalam Wijaya, R. S, 2020). Hal ini dapat dilakukan dengan bantuan audio-visual, studi kasus, drama, dan refleksi pribadi.

(2) *Employee engagement* yang diterapkan Akademis.id sebagai bentuk upaya membantu kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menjaga kondisi karyawan yang selalu fokus dan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Perusahaan perlu mempertahankan hal tersebut, karena jika karyawan tidak selalu fokus dan bersungguh-sungguh dalam bekerja maka akan berdampak pada kinerja karyawan dan perusahaan. Perusahaan juga perlu memperhatikan kondisi karyawan yang telah bekerja penuh secara totalitas dan energi yang optimal. Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata penilaian dari karyawan terhadap hal tersebut paling rendah dibandingkan dengan yang lainnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga pentingnya suasana hati dan emosi terhadap motivasi karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan umpan balik kinerja yang positif kepada karyawan yang memengaruhi suasana hati karyawan yang kemudian mempengaruhi motivasi karyawan (Robbins dan Judge (2015 : 76).

### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah melakukan penelitian yang berbeda dengan variabel-variabel yang dipilih dan dianggap memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, agar lebih luas pengetahuan dan wawasan mengenai isi dari variabel-variabel tersebut. Selain itu, agar memperoleh hasil yang lebih luas, sebaiknya jumlah responden diperbanyak lagi dan dengan objek jenis perusahaan yang berbeda. Penulis berharap hasil penelitian selanjutnya dapat lebih baik dari penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Annistri Ayunindya. 2020. “Mengulas Pengertian Startup Hingga Perkembangannya di Indonesia”, diakses 5 Oktober 2020, <https://www.cekaja.com/info/mengulas-pengertian-startup>
- Bintoro, M. T. Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Cahyawening, Sukma Putri. 2019. *Pengaruh Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Blue Gas Indonesia (Cabang Bandung)*. Tesis. Program S2 Management Universitas Widyatama. Bandung.
- Cintani dan Noviansyah. 2020. *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari*. KOLEGIAL, Vol. 8, No.1, 29-43.
- Cooper, Donald R, & Pamela S.Schindler. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 12, Jakarta : Salemba Empat.
- Daon001. 2018. “Pengembangan Start-up Butuh SDM Mumpuni”, diakses 8 Oktober 2020, [https://www.kominfo.go.id/content/detail/13831/pengembangan-start-up-butuh-sdm-mumpuni/0/sorotan\\_media](https://www.kominfo.go.id/content/detail/13831/pengembangan-start-up-butuh-sdm-mumpuni/0/sorotan_media)
- Darma, Dio Caesar dan Tommy Pusriadi. 2018. *Pengaruh Talent Management dan Employee Engagement Terhadap Employee Capabilities : Studi Pada Karyawan PT. Bintang Wahana Tata*. Jurnal Riset Entrepreneurship (JRE), Vol. 3, 54-61.
- Eka, Randi. 2020. “Bandung Startup Pitching Day 2020 Berhasil Digelar, Diikuti 50 Startup dan 31 Pemodal Ventura”, diakses 10 Oktober 2020, <https://dailysocial.id/post/bandung-startup-pitching-day-2020>
- Fatria, Jauhari. 2019. “Pengaruh Unicorn Terhadap Perekonomian Indonesia”, diakses 5 Oktober 2020, <https://www.kalbaronline.com/2019/12/15/pengaruh-unicorn-terhadap-perekonomian-indonesia/>
- Fauziah, Fattiah. 2016. *Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Inkabiz Indonesia)*. Skripsi. Program SI Management Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Gozali Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan delapan, Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handoyo, Agnes Wahyu dan Roy Setiawan. 2017. *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata*. AGORA, Vol. 5, No. 1.
- Harmen, Hilma. 2018. *Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa)*. Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen, Vol. 4, No.2, 114-119.
- Jha, Bhavesh, dan Aman Kumar. 2016. *Employee Engagement: A Strategic Tool to Enhance Performance*. Journal for Contemporary Research in Management, 21-26.
- Joushan, Shindie Aulia, dkk. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Bekasi*. Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM), Vol. 13, No.4, 697-702.
- Karina, Kadek Ni dan I Komang Ardana. 2020. *Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No.2, 487-507.
- Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Lavinda. 2018. “Riset: Gojek Guyur Ekonomi Indonesia Hingga Rp8,2 Triliun”, diakses 5 Oktober 2020, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20180322153129-92-285044/riset-gojek-guyur-ekonomi-indonesia-hingga-rp82-triliun>
- Octavia, Hanna Vianny dan Heru Susilo. 2018. *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 60, 186-190.
- Robbins dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Cetakan 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjaya, Ilham 2020, “Melihat Peran Startup dalam Mendorong Kemandirian Ekonomi Indonesia”, diakses 5 Oktober 2020, <https://dailysocial.id/post/peran-startup-mendorong-kemandirian-ekonomi-indonesia>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Kwik Kian Gie School of Business



Sekaran, Uma & Rougie Bougie. 2017. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4, Jakarta : Salemba Empat.

Sinambela, L. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.

Siregar, D. A., Girsang, E., Nasution, S. L. R., & Ginting, C. N. 2021. *Efektifitas Pelatihan Kecerdasan Emosional Terhadap Peningkatan Kecerdasan Emosional Perawat di Rumah Sakit Royal Prima Medan*. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 7(1), 07-12.

Sule, E. T., & Wahyuningtyas, R. 2016. *Manajemen Talenta Terintegrasi*. Penerbit Andi.

Wijaya, R. S., Putri, G. S., & Pandjaitan, L. N. 2020. *Efektifitas pelatihan kecerdasan emosional untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis remaja panti Asuhan*. *PSIKOHUMANIKA*, 12(1), 60-78.

**IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

Tanpa Dilindungi Undang-Undang

Dilarang menyalin atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.