

Pengaruh Kompetensi, Manajemen Talenta, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan PT Lion Super Indo (Studi Kasus pada Karyawan PT Lion Super Indo Cabang Karang Tengah di Kota Tangerang)

Farhan Fachrozi¹, Widi Wahyudi²

^{1,2}Manajemen, Universitas Budi Luhur, Indonesia

E-mail: farhanfachrozi01@gmail.com¹, widi.wahyudi@budiluhur.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi (X1), Manajemen Talenta (X2), dan Prestasi Kerja (X3) terhadap Pengembangan Karir (Y) pada karyawan PT Lion Super Indo Cabang Karang Tengah Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Lion Super Indo Cabang Karang Tengah Kota Tangerang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan software SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir, Manajemen Talenta (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir, sedangkan Prestasi Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir. Secara simultan, Kompetensi, Manajemen Talenta, dan Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,602 menunjukkan bahwa 60,2% variasi Pengembangan Karir dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata kunci: Kompetensi, Manajemen Talenta, Prestasi Kerja, Pengembangan Karir.

LATAR BELAKANG

Di tengah persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam aspek pengembangan karir, agar potensi yang dimiliki setiap karyawan dapat berkembang secara optimal. Melalui pengembangan karir yang baik, perusahaan tidak hanya mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga dapat menciptakan sumber daya manusia yang siap menghadapi tantangan organisasi di masa mendatang. Dalam perusahaan ritel seperti PT Lion Super Indo Cabang Karang Tengah Kota Tangerang, pengembangan karir menjadi salah satu strategi penting untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas sekaligus meningkatkan produktivitas serta kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Dalam pelaksanaannya, pengembangan karir dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun kebijakan perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain kompetensi, manajemen talenta, dan prestasi kerja. Hasil penelitian Sumarni & Tupti, (2022), Wardhani & Wijaya, (2020), serta Pratama & Noersanti, (2025), menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karir. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin besar pula peluangnya untuk memperoleh jenjang karir yang lebih baik.

Penelitian Mengkuningtyas, (2021) menunjukkan bahwa penerapan manajemen talenta yang baik memberikan pengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai. Program manajemen talenta yang dilakukan secara terencana mampu memberikan kesempatan kepada

karyawan untuk meningkatkan kemampuan, memperoleh pengalaman baru, serta mempersiapkan diri dalam mengisi posisi jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan potensi yang dimiliki. Penelitian Wafiqa et al., (2023), Supeni & Sujana, (2021), serta Samosir et al., (2025) membuktikan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan cenderung memberikan kesempatan pengembangan karir kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi karena dianggap mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Di sisi lain, hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompetensi, manajemen talenta, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir masih menunjukkan variasi pada objek penelitian yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh kompetensi, manajemen talenta, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Lion Super Indo Cabang Karang Tengah Kota Tangerang.

KAJIAN TEORITIS

Pengembangan Karir

Sumarni & Tupti, (2022) mendefinisikan pengembangan karir sebagai sebuah proses peningkatan dan pengembangan kapasitas karyawan yang dilaksanakan secara terstruktur dan berkeanjutan dalam rangka mewujudkan sasaran serta target karir yang telah direncanakan sebelumnya. Pratama & Noersanti, (2025) memandang pengembangan karir sebagai serangkaian aktivitas yang berjalan sepanjang kehidupan seseorang dan memberikan sumbangsih nyata dalam proses pengenalan potensi diri, pembangunan jati diri profesional, serta pencapaian kepuasan dalam berkarir. Rahma Wafiqa dkk. (2023) menegaskan bahwa keberhasilan dalam pengembangan karir lahir dari perpaduan berbagai elemen yang saling berkaitan, seperti hasil kerja yang dicapai, kapasitas yang dimiliki individu, serta kesempatan yang terbuka di dalam organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli yang telah dikemukakan di atas, dapat ditarik sebuah kesimpulan pengembangan karir merupakan suatu proses yang bersifat dinamis, berlangsung secara terus-menerus, dan memiliki banyak dimensi.

Sumarni & Tupti, (2022) menjelaskan bahwa Rivai dalam Handoko dan Rambe (2018) juga menyebutkan beberapa indikator dari Pengembangan karir yaitu, Perencanaan karir, Pengembangan karir individu, Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM dan yang terakhir, Peran dari umpan balik terhadap kinerja.

Kompetensi

Wardhani & Wijaya, (2020) kompetensi adalah kemampuan individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang digunakan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab pekerjaan. Pratama & Noersanti, (2025) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki sehingga mampu menghasilkan hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman kerja yang digunakan untuk melaksanakan tugas secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja dan mendukung pengembangan karir dalam organisasi.

Adapun indikator kompetensi menurut Hutapea dan Nurianna dalam (Ainanur dan Tirtayasa, 2018) dan menurut Taruh (2020) yang dikutip oleh Sumarni dan Tupti (2022) yaitu:

- a. Pengetahuan : kesadaran dalam bidang kognitif, yaitu misalnya seorang karyawan mengetahui cara dalam melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.
- b. Keterampilan : kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk dalam berpikir analitis dan konseptual.
- c. Sikap kerja : evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang terkait aspek aspek lingkungan kerja.

Manajemen Talenta

Menurut Fatikhah & Dewi, (2024) manajemen talenta adalah strategi yang digunakan perusahaan dalam mengelola pegawai yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan potensi unggul melalui proses pembinaan, pengembangan, dan penempatan kerja yang sesuai sehingga dapat mendukung perkembangan karier pegawai. Sementara itu Mengkuningtyas, (2021) menjelaskan bahwa manajemen talenta merupakan proses perencanaan, pengembangan, dan pemeliharaan pegawai yang memiliki bakat dan potensi kerja agar kualitas sumber daya manusia dapat meningkat serta mendukung pengembangan karier pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta adalah proses pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan organisasi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan potensi terbaik pegawai guna meningkatkan kinerja serta mendukung pengembangan karier dalam perusahaan.

Menurut Mengkuningtyas, (2021), pendekatan manajemen talenta terdiri dari tiga pendekatan utama beserta indikatornya yaitu, Tingkah Laku, Pengalaman Karier, Potensi, Kualitas karakter pribadi, Inisiatif, Jiwa pembelajar, Kerjasama, Keterampilan

Prestasi kerja

Wafiq et al., (2023) mengungkapkan bahwa prestasi kerja merupakan wujud nyata dari hasil yang diraih seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi beban kerjanya, yang bertumpu pada kecakapan yang dimiliki, pengalaman yang telah diperoleh, kesungguhan dalam bekerja, serta ketepatan dalam memanfaatkan waktu. Samosir et al., (2025) menambahkan bahwa prestasi kerja merupakan tingkat pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya, yang dapat dievaluasi dan diukur berdasarkan standar kinerja yang telah dirumuskan oleh organisasi.

Berdasarkan beragam pandangan yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah pencapaian yang berhasil diraih seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, yang berpijak pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta komitmen terhadap pekerjaan, dan dapat dievaluasi berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut (Triani, 2016) yang dikutip oleh Ndruru, (2023) indikator penilaian prestasi kerja yaitu sebagai berikut :

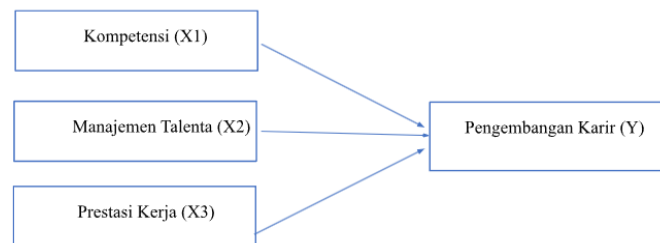
- a. Mutu kerja: Dalam hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dalam melakukan pekerjaan.
- b. Kualitas kerja: Berkaitan dengan pemberian tugas - tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan.
- c. Ketangguhan pegawai: Berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir ditempat kerja.
- d. Sikap pegawai : Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggungjawab mereka terhadap

Pengaruh Kompetensi, Manajemen Talenta, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan PT Lion Super Indo (Studi Kasus pada Karyawan PT Lion Super Indo Cabang Karang Tengah di Kota Tangerang)

Farhan Fachrozi, Widi Wahyudi

sesama teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Teoritis

H₁ : Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan.

H₂: Manajemen talenta memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karir.

H₃ : Prestasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal karena bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada organisasi atau perusahaan yang menjadi lokasi penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan PT Lion Super Indo Cabang Karang Tengah Kota Tangerang yang berjumlah 60 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, maka teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai instrumen pengukuran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel Item-Total Statistics dari output program SPSS. Nilai tabel r dicari dengan $df = N - 2 = 60 - 2 = 58$ dan tingkatan kesalahan 0,05% maka dapat diperoleh r tabel sebesar 0,2542

a. Uji Validitas Kompetensi (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompetensi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	34.1667	12.785	.319	.742
X1.2	34.4167	12.688	.324	.741
X1.3	34.1833	11.508	.609	.697
X1.4	34.5000	12.559	.411	.728
X1.5	34.3500	11.113	.572	.699
X1.6	34.3167	12.898	.285	.747
X1.7	34.1667	12.650	.283	.750
X1.8	34.2000	11.925	.429	.725
X1.9	34.3667	10.846	.613	.691

Sumber: output SPSS v.25

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang disajikan pada tabel 1, seluruh item menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,2542. Hal ini menunjukkan, seluruh item dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan dalam tahap analisis data berikutnya.

b. Uji Validitas Manajemen Talenta (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Manajemen Talenta

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	99.3333	99.412	.707	.921
X2.2	99.3833	102.579	.549	.924
X2.3	99.3333	99.718	.711	.921
X2.4	99.3833	100.749	.617	.923
X2.5	99.3167	100.390	.715	.921
X2.6	99.3333	99.751	.683	.922
X2.7	99.6000	97.736	.736	.920
X2.8	99.4667	99.948	.670	.922
X2.9	99.4833	102.762	.455	.925
X2.10	99.2333	103.538	.445	.925
X2.11	99.3167	101.712	.584	.923
X2.12	99.1500	103.418	.507	.925
X2.13	99.8333	103.429	.384	.927
X2.14	99.7167	103.630	.439	.926
X2.15	99.5333	100.185	.676	.922
X2.16	99.4333	98.962	.708	.921
X2.17	99.5167	102.254	.450	.926
X2.18	99.5667	100.690	.585	.923
X2.19	99.3167	103.712	.453	.925
X2.20	99.5000	100.695	.516	.925
X2.21	99.5500	102.489	.442	.926
X2.22	99.4667	102.321	.541	.924
X2.23	99.4000	101.159	.569	.924
X2.24	99.4667	103.609	.463	.925

Sumber: output SPSS v.25

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang disajikan pada tabel 2, seluruh item menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,2542. Hal ini menunjukkan, seluruh item dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan dalam tahap analisis data berikutnya.

Pengaruh Kompetensi, Manajemen Talenta, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan PT Lion Super Indo (Studi Kasus pada Karyawan PT Lion Super Indo Cabang Karang Tengah di Kota Tangerang)

Farhan Fachrozi, Widi Wahyudi

c. Uji Validitas Prestasi Kerja (X3)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	47.0500	21.269	.527	.796
X3.2	46.8833	22.071	.388	.807
X3.3	46.9833	22.051	.423	.804
X3.4	47.2833	21.868	.402	.806
X3.5	47.2833	20.749	.484	.800
X3.6	46.9000	21.549	.474	.800
X3.7	47.1833	20.457	.575	.791
X3.8	46.9833	21.169	.505	.797
X3.9	47.2833	21.732	.405	.806
X3.10	47.0000	21.831	.442	.803
X3.11	46.9833	20.966	.516	.796
X3.12	46.8500	21.723	.423	.805

Sumber: output SPSS v.25

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang disajikan pada tabel 3, seluruh item menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,2542. Hal ini menunjukkan, seluruh item dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan dalam tahap analisis data berikutnya.

d. Uji Validitas Pengembangan Karir (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	46.1667	37.395	.575	.891
Y2	46.3500	35.587	.652	.887
Y3	46.2667	35.792	.741	.883
Y4	46.2167	37.562	.560	.892
Y5	46.7167	35.122	.656	.887
Y6	46.3500	36.943	.579	.891
Y7	46.4167	36.823	.491	.896
Y8	46.4833	37.135	.510	.895
Y9	46.4667	35.406	.655	.887
Y10	46.3833	36.274	.587	.891
Y11	46.4000	35.600	.687	.886
Y12	46.3833	35.800	.703	.885

Sumber: output SPSS v.25

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang disajikan pada Tabel 4, seluruh item menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,2542. Hal ini menunjukkan, seluruh item dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan dalam tahap analisis data berikutnya.

Uji Reliabilitas

Penentuan apakah instrumen penelitian reliabel atau tidak dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai instrumen *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, maka data variabel yang diteliti dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel *Reliability Statistics*.

a. Uji Reliabilitas Kompetensi (X1)

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.749	9

Berdasarkan tabel 5 di atas nilai *Cronbach's Alpha* $0,749 > 0,6$ sehingga item pernyataan pada variabel kompetensi (X2) adalah reliabel.

b. Uji Reliabilitas Manajemen Talenta (X2)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Manajemen Talenta

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	24

Berdasarkan Tabel 6 di atas nilai *Cronbach's Alpha* $0,927 > 0,6$ sehingga item pernyataan pada variabel manajemen talenta (X2) adalah reliabel.

c. Uji Reliabilitas Prestasi Kerja (X3)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.815	12

Berdasarkan Tabel 7 di atas nilai *Cronbach's Alpha* $0,815 > 0,6$ sehingga item pernyataan pada variabel prestasi kerja (X3) adalah reliabel.

d. Uji Reliabilitas Pengembangan Kari (Y)

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir

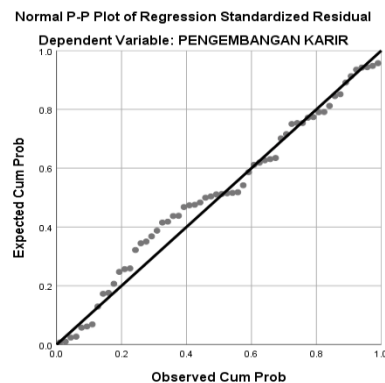
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	12

Berdasarkan Tabel 8 di atas nilai *Cronbach's Alpha* $0,898 > 0,6$ sehingga item pernyataan pada variabel Pengembangan Karir (Y) adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dapat dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* atau *Shapiro-Wilk*, serta didukung dengan analisis visual melalui grafik Histogram dan Normal Probability Plot (*P-P Plot*). Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah nilai signifikansi (*Sig.*). Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data atau residual dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data atau residual dianggap tidak berdistribusi normal.



Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot (P-P Plot) Pengembangan Karir (Y)

Berdasarkan grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*, terlihat bahwa sebagian besar titik residual berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Kondisi ini mengindikasikan bahwa residual pada model regresi telah memenuhi asumsi distribusi normal.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas dengan One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.12848386
Most Extreme Differences	Absolute		.096
	Positive		.053
	Negative		-.096
Test Statistic			.096
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.599 ^e
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.589
		Upper Bound	.609

Berdasarkan Tabel 9 diatas menghasilkan nilai (*sig*) $0,200 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Karena nilai *Asymp. Sig.* = $0,200 > 0,05$, maka H_0 diterima, sehingga residual model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinieritas

Apabila tidak ditemukan gejala multikolinearitas, maka model regresi dinilai memenuhi salah satu asumsi dasar dan dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh masing-

masing variabel independen terhadap pengembangan karir secara tepat. Hasil dengan pengolahan data dari SPSS dapat di lihat pada tabel 10 di bawah ini :

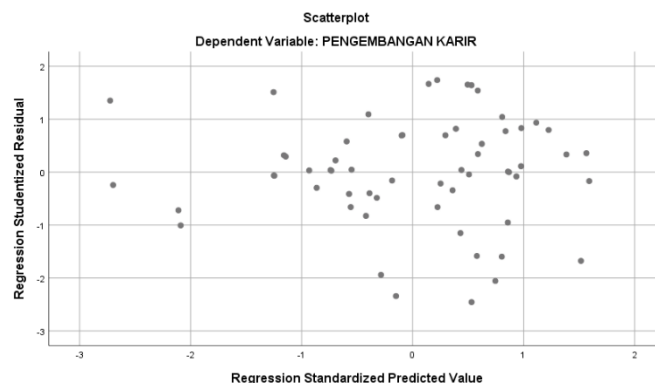
Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.125	6.140		.020	.984		
KOMPETENSI	-.246	.249	-.145	-.988	.327	.332	3.016
MANAJEMEN TALENTA	.471	.106	.755	4.438	.000	.246	4.067
PRESTASI KERJA	.217	.175	.166	1.238	.221	.396	2.524

Dapat diketahui nilai *tolerance* dari ketiga variabel independen diatas lebih dari 0,1 dan nilai (*Variance Inflation Fact*) VIF kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas, maka data tersebut dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan diagram *Scatterplot*. Model regresi dinyatakan mengalami gejala heteroskedastisitas apabila titik-titik pada grafik membentuk pola tertentu yang teratur, seperti pola bergelombang, melebar, atau menyempit. Sebaliknya, apabila titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Dapat diketahui bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis horizontal pada nilai 0 di sumbu Y serta tidak membentuk pola penyebaran yang sistematis. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa varians residual pada model regresi bersifat relatif konstan. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas, sehingga telah memenuhi salah satu asumsi klasik. Oleh karena itu, model regresi dinilai layak untuk digunakan dalam menganalisis pengaruh kompetensi (X1), manajemen talenta (X2), dan prestasi kerja (X3) terhadap pengembangan karir (Y).

Hasil Analisis

Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 11. Hasil Analisis Korelasi Sederhana

Correlations					
		x1	x2	x3	y
x1	Pearson Correlation	1	.814**	.676**	.582**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60
x2	Pearson Correlation	.814**	1	.773**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60
x3	Pearson Correlation	.676**	.773**	1	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60
y	Pearson Correlation	.582**	.765**	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Melalui analisis ini dapat diketahui arah hubungan yang terjadi, baik positif maupun negatif, serta besarnya kekuatan hubungan antara setiap variabel independen terhadap variabel pengembangan karir. Pedoman untuk menginterpretasikan kekuatan korelasi dapat dilihat pada tabel 12 di bawah ini :

Tabel 12. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2020)

Berdasarkan Tabel 11, *output* dari SPSS dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Kompetensi (X1) dengan pengembangan karir (Y) memperoleh koefisien korelasi sebesar 0,582 dengan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan adanya hubungan positif dengan tingkat sedang terhadap pengembangan karir.
2. Manajemen Talenta (X2) dengan pengembangan karir (Y) memperoleh koefisien korelasi sebesar 0,765 dengan nilai signifikansi 0,000, yang mengindikasikan hubungan positif dengan tingkat kuat
3. Prestasi Kerja (X3) dengan pengembangan karir (Y) memperoleh koefisien korelasi sebesar 0,652 dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga menunjukkan hubungan positif dengan tingkat kuat terhadap pengembangan karir.

Seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1), manajemen talenta (X2), dan prestasi kerja (X3) memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan pengembangan karir (Y).

Regresi Linear Berganda

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.764	6.183		-.285	.776		
KOMPETENSI	-.253	.246	-.149	-1.026	.309	.333	3.004
MANAJEMEN TALENTA	.475	.108	.741	4.386	.000	.246	4.067
PRSTASI KERJA	.254	.179	.190	1.422	.161	.393	2.542

Model persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = -1.764 - 0,253 X_1 + 0,475 X_2 + 0,254 X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (a) = -1,764 menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi (X_1), manajemen talenta (X_2), dan prestasi kerja (X_3) dianggap bernilai nol, maka nilai pengembangan karir (Y) diperkirakan sebesar -1,764.
2. Koefisien regresi kompetensi (X_1) = -0,253 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompetensi, dengan asumsi variabel lain tetap, akan menurunkan nilai pengembangan karir sebesar 0,253 satuan. Namun, berdasarkan nilai signifikansi 0,309 > 0,05, pengaruh tersebut tidak signifikan.
3. Koefisien regresi manajemen talenta (X_2) = 0,475 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel manajemen talenta, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan pengembangan karir sebesar 0,475 satuan. Nilai signifikansi 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut positif dan signifikan.
4. Koefisien regresi prestasi kerja (X_3) = 0,254 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel prestasi kerja, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan pengembangan karir sebesar 0,254 satuan. Namun, karena nilai signifikansi 0,161 > 0,05, pengaruh tersebut tidak signifikan.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 14. Hasil Koefisien Determinasi (Uji R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.580	4.23763

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,776 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompetensi, manajemen talenta, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir. nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,602 mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan variasi pengembangan karir sebesar 60,2%. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,580 juga menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel bebas, model penelitian masih memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi Pengembangan Karir.

Pengaruh Kompetensi, Manajemen Talenta, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan PT Lion Super Indo (Studi Kasus pada Karyawan PT Lion Super Indo Cabang Karang Tengah di Kota Tangerang)

Farhan Fachrozi, Widi Wahyudi

Uji T

Aturan dalam uji t:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
3. Selain itu juga di lihat dari nilai signifikansi nya, apabila nilai signifikan lebih dari > 0.05 maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
4. Apabila nilai signifikan kurang dari < 0.05 maka terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Signifikan koefisien parsial ini memiliki distribusi dengan derajat kebebasan $n-k-1$, dan signifikan pada $\alpha = 0,05$.

$\alpha = 5\%$

n = banyaknya jumlah responden

k = banyaknya variabel independen

$$df = n - k - 1$$

$$df = 60 - 3 - 1 = 56$$

maka $t_{tabel} = 1,673$ hasil

Tabel 15. Hasil Uji T

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.125	6.140		.020	.984		
x1	-.246	.249	-.145	-.988	.327	.332	3.016
x2	.471	.106	.755	4.438	.000	.246	4.067
x3	.217	.175	.166	1.238	.221	.396	2.524

Berdasarkan hasil uji t pada table 15 maka diperoleh hasil uji t untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Pengembangan Karir (Y) sebagai berikut :

Berikut hasil analisis uji t:

1. Kompetensi (X1)
 - a. $T_{hitung} (-0,988) < (1,673) T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
 - b. $Sig (0,327) > (0,05)$, artinya H_0 diterima. Maka kompetensi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir
2. Manajemen Talenta (X2)
 - a. $T_{hitung} (4,438) > (1,673) T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.
 - b. $Sig (0,000) < (0,05)$, artinya H_2 diterima. Maka manajemen talenta (X2) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (Y).
3. Prestasi Kerja (X3) A.
 - a. $T_{hitung} (1,238) < (1,673) T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak.
 - b. $Sig (0,221) > (0,05)$, artinya H_3 diterima. Maka prestasi kerja (X3) berpengaruh signifikan pengembangan karir (Y).

Dapat diartikan secara parsial variabel prestasi kerja (X3) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karir (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan uji statistik serta pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompetensi (X1) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan belum menjadi faktor yang menentukan dalam proses pengembangan karir. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan kemungkinan mempertimbangkan aspek lain, seperti kebutuhan organisasi, kebijakan sumber daya manusia, maupun peluang jabatan yang tersedia dalam menentukan pengembangan karir karyawan.
2. Manajemen Talenta (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y). Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen talenta yang efektif mampu meningkatkan peluang karyawan untuk memperoleh pengembangan karir. Semakin baik perusahaan mengelola potensi, kemampuan, serta pengembangan talenta karyawan, maka semakin besar pula kesempatan yang dimiliki karyawan untuk berkembang dalam jenjang karirnya.
3. Prestasi Kerja (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pencapaian prestasi kerja belum menjadi dasar utama dalam menentukan pengembangan karir karyawan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Dengan demikian, keputusan pengembangan karir kemungkinan dipengaruhi oleh berbagai pertimbangan lain yang diterapkan oleh perusahaan.
4. Berdasarkan hasil analisis secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Talenta merupakan variabel yang memiliki kontribusi paling besar dalam memengaruhi Pengembangan Karir, sedangkan Kompetensi dan Prestasi Kerja belum mampu menunjukkan pengaruh yang signifikan.

DAFTAR REFERENSI

- Andyani & Dewi, 2019; Ekowati & Arianto, 2022; Fatikhah & Dewi, 2024; Mengkuningtyas, 2021; Ndruru, 2023; Pratama & Noersanti, 2025; Samosir et al., 2025; Sugiyono, 2023; Sumarni & Tupti, 2022; Supeni & Sujana, 2021; Upasuji & Satrya, 2020; Wafiqah et al., 2023; Wardhani & Wijaya, 2020)
- Andyani, N. L. P. R., & Dewi, A. . S. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *Vol. 8, No. 7, 2019 :4073-4101 DOI: 8(7), 4073–4101.*
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman.
- Ekowati, S., & Arianto, T. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT . Agung Automall Cabang Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review - Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 10(1), 551–558.*
- Fatikhah, N., & Dewi, A. (2024). Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 19(1), 214–228.*

Pengaruh Kompetensi, Manajemen Talenta, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan PT Lion Super Indo (Studi Kasus pada Karyawan PT Lion Super Indo Cabang Karang Tengah di Kota Tangerang)

Farhan Fachrozi, Widi Wahyudi

- Mengkuningtyas, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Manajemen Talenta terhadap Pengembangan Karier Pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 7(2), 216–225.
- Ndruru, M. (2023). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(2).
- Pratama, I., & Noersanti, L. (2025). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap pengembangan karir guru Ivan. *Jurnal Manajemen STE*, 11(1).
- Samosir, C. M., Sulistyandari, & Akhmad, I. (2025). Pengaruh pelatihan, motivasi dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir di kantor sekretariat dprd provinsi riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 5(1), 98–109.
- Sugiyono, P. D. (2023). *Metode Penelitian; Kuantitatif; Kualitatif; Dan R&D; Penerbit*.
- Sumarni, M., & Tupti, Z. (2022). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Pengembangan Karir Pegawai di PT PLN (Persero) Divisi Sistem dan Teknologi Informasi Operasional Sumatera. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1317–1334.
- Supeni, P. D., & Sujana, I. N. (2021). Pengaruh Pendidikan Pelatihan , Pengalaman Kerja , Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PDAM Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Vol.*, 13(2), 352–356.
- Upasuji, E. komang ni, & Satrya, H. B. G. I. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Dan Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(12), 3641–3660.
- Wafiqa, C. R., Irawan, P. R., & Uzobihi, F. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT . ITL Global Trans Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(November), 2121–2126.
- Wardhani, R. A. N., & Wijaya, S. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja Guru di Kota Jember. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 12(1), 148–156.