



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 3385-3397

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Talent Management, Dan Organization Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dharmasraya Sawit Lestari

Alex Ferdinal^{1✉}, Fenisi Resty², Melsi Putri Yandela³, Kelik Purwanto⁴

Manajemen, Universitas Dharmas Indonesia

Email: alexferdinal049@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharmasraya Sawit Lestari. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Dharmasraya Sawit Lestari yaitu sebanyak 82 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode kuota sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dikumpulkan dengan cara menyebarkannya secara langsung dan menggunakan Google Form. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan SPSS 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel manajemen talenta mempunyai nilai t hitung sebesar 2,116 > t tabel sebesar 1,990 atau sig sebesar 0,037 t tabel sebesar 1,990 atau sig sebesar 0,005 F tabel (2,72) dengan tingkat Sig. 0,000

Kata Kunci: *Talenta, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kinerja*

Abstract

This study aims to determine the effect of talent management and organizational citizenship behavior (OCB) on employee performance at PT. Dharmasraya Sustainable Palm Oil. the population in this study are employees at PT. Dharmasraya Sawit Lestari, namely as many as 82 people. The sampling technique uses the quota sampling method. The data collection technique used a questionnaire which was collected by distributing it directly and using Google from. The data obtained was later processed using SPSS 25.0. The results of this study show that partially the talent management variable has a tcount of 2.116 > ttable of 1.990 or a sig of 0.037 ttable of 1.990 or a sig of 0.005 Ftable (2.72) with a Sig level. 0.000

Keyword: *Talent Management, Organizational Citizenship Behavior, Performance*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dengan adanya kemajuan teknologi telah membuat persaingan antar perusahaan yang cukup ketat. Saat ini perusahaan mencoba bisa mengembangkan strategi yang tepat untuk dapat bersaing pada era global, adapun perkembangan pada saat ini mempengaruhi berbagai aspek kehidupan termasuk teknologi, iklim organisasi dan sumberdaya manusia yang di kelola organisasi. Salah satu jalan untuk meningkatkan efisiensi atau efektivitas organisasi yaitu dengan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, sumber daya manusia di perusahaan maupun organisasi merupakan faktor terpenting dalam berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang handal. Pengembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai kekuatan pendorong (Basri, 2020)

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal. Dimana meningkatkan kinerja karyawan juga merupakan keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan dalam jangka waktu lama (Salama, 2014). Salah satu cara yang baik dalam mengatur sumber daya manusia pada aspek individu yaitu dengan menjalankan Talent Management Perusahaan, mereka mengawasi dan mengatur Pegawai baik pada masa onboarding, pegawai yang sudah ada didalam perusahaan, hingga pegawai yang dinilai memiliki potensi-potensi dan komitmen kerja yang tinggi. Karyawan harus diperhatikan dan dipelihara dengan sungguh-sungguh oleh manajer dengan menerapkan talent management, jika tidak maka semangat kerja, loyalitas, sikap dan disiplin karyawan akan menurun (Karina, N. K., & Ardana, 2020). Talent Management proses yang berorientasi terhadap sasaran yang merupakan integrasi dan proses perencanaan, perekrutan, pengembangan, pengelolaan dan pemberian kompensasi terhadap pegawai. Dengan strategi ini organisasi dapat menyentuh segala aspek dari pegawai dan mengontrol perkembangan kinerja pegawai yang nantinya dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dari hasil kinerja pegawai untuk organisasi. Organisasi yang berhasil menjalankan ini juga mampu mengantisipasi segala kendala dan cara cepat dan tepat.

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku karyawan yang melebihi tuntutan terhadap melakukan pekerjaan dan tidak diharuskan atau diluar dari job description tetapi semua itu didukung oleh sifat sukarela agar memberi manfaat dan keberhasilan suatu perusahaan. Proses pergantian perusahaan tentunya akan mempengaruhi area internal perusahaan, Organizational Citizenship Behavior membuktikan

semangat kerja tim yang solid di dalam perusahaan dapat di artikan sebagai karyawan yang mempunyai Organizational Citizenship Behavior lebih pada kesadaran maupun kemauan seseorang agar dapat berperilaku sosial serta kemampuan kerja yang telah diharapkan terhadap sesama rekan kerja dan perusahaan, dengan adanya sistem organizational citizenship behavior perusahaan mengartikan karyawan dapat bekerja lebih dari apa yang di tugaskan selalu siap siaga dalam menerima pekerjaan tambahan taat kepada aturan yang ada dan mampu menolong sesama antar karyawan. Melalui perilaku Organizational Citizenship Behavior interaksi sosial antar anggota organisasi menjadi lebih lancar ketika mengurangi ada atau tidaknya terjadi konflik, secara efisiensi yang dapat menghentikan karyawan untuk berkontribusi pada organisasi bergantung pada perilaku karyawan tersebut. Jadi OCB dapat dinilai sebagai salah satu untuk mengevaluasi kinerja (Agustiningrum, 2016).

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior pada PT. Dharmasraya Sawit lestari ini yaitu agar karyawan pada PT. Dharmasraya sawit Lestari ini bisa bertanggung jawab dengan pekerjaan dan bisa menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja atau menyelesaikan tugas dengan tambahan waktu yang dilakukan dengan cara sukarela. Perusahaan telah menemukan banyak kemampuan dan bakat baru dari karyawannya, permasalahan yang dihadapi perusahaan saat ini merupakan talent management dari perusahaan tidak berjalan dengan benar. Perusahaan sangat membutuhkan talent management untuk membedakan karyawan bertalenta dengan karyawan yang memiliki kemampuan rata-rata untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peneliti pada kesempatan ini telah melakukan survey awal dengan karyawan PT Dharmasraya Sawit Lestari, mereka mengatakan bahwa lingkungan kerja disini sebenarnya sama dengan lingkungan pekerjaan lainnya hanya mungkin bedanya dari segi masalah, disini masih terdapat keadaan lingkungan yang kurang baik yang menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efisien. Karena suatu kondisi lingkungan di katakan baik atau sesuai apabila mempengaruhi kinerja terhadap pimpinan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal.

Menurut hasil survei awal yang telah penulis lakukan dari sebagian karyawan pada PT Dharmasraya Sawit Lestari, mereka menegaskan bahwa kinerja tersendiri merupakan sesuatu yang harus dilakukan terhadap perusahaan, karena kinerja karyawan menunjukkan dengan aktivitas dan tanggung jawab yang di lakukan oleh seorang karyawan secara efisiensi dan efektivitas. Evaluasi kinerja dapat berguna untuk mengevaluasi kuantitas dan efisiensi pelayanan evaluasi kinerja dapat berpengaruh terhadap kesuksesan dari perusahaan, agar berhasil perusahaan harus berusaha keras untuk meningkatkan kinerja terbaik dari individu. Misalnya tingkat absensi dan tepat waktu dalam bekerja di PT

Dharmasraya Sawit Lestari, karyawan harus patuh dengan menerapkan kedisiplinan dan mereka harus masuk sesuai jam kerja dan sesuai shift kerja karyawan. PT Dharmasraya Sawit Lestari juga perlu melakukan talent manajemen. Talent management dalam perusahaan ini menggunakan proses perencanaan karir dan pada saat yang sama karyawan termotivasi dan terorganisir untuk mendukung mereka memperoleh tingkat keterlibatan yang tinggi, Penerapan Talent management pada organisasi dapat membangun atau meningkatkan keterikatan antara karyawan dengan organisasi.

Pengelola Talent management dapat berguna bagi karyawan yang merasa talenta yang di milikinya tidak percuma, selama karyawan mempunyai peluang kerja di lakukan dengan baik hingga sekarang, penelitian ini belum ada mengenai Talent management di PT Dharmasraya Sawit Lestari. Sementara ptdsl juga memiliki intruksi perturan kinerja dan tata tertip dalam bekerja, peraturan kerja masuk mulai jam 8.00 sampai jam 16.00 dan adanya lembur bagi karyawan. PT Dharmasraya Sawit Lestari. Tetapi terkadang adanya instruksi kerja tambahan diluar jam kerja. Organizational Citizenship Behavior seperti ini sering terjadi di PT Dharmasraya Sawit Lestari Yang mana karyawan sering bekerja di luar jam kerja untuk melakukan atau meyelesaikan tugas yang sudah diberi oleh atasan dan bertanggung jawab mengerjakannya dengan waktu yang sudah ditentukan dan karena keterbatasan waktu sebagian karyawan melakukan OCB atau menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja atau jam kerja tambahan. dengan suka rela dan tidak dengan paksaan.

Talent Management atau manajemen talenta adalah suatu proses yang dijadikan acuan oleh perusahaan dalam menentukan posisi kunci pemimpin masa depan (future leaders) dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan (unique skill and high strategic value) menurut Menurut (Pella, Darmin A & Inayati), 2011) dalam (Purnawan et al., 2023).

Talent management adalah mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan orang tepat di tempat yang tepat. Dengan demikian "talent management berkaitan dengan mencari orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat untuk posisi yang tepat". Semakin tingginya perhatian perusahaan terhadap talent management, maka untuk mendapatkan karyawan yang bertalenta tinggi bisa mencari dari luar maupun dari pelatihan dan kaderisasi (Busra, 2018).

Talent management dapat diinterpretasikan ke dalam 3 pokok : penggambaran baru dari praktik HR tradisional yang gagal menafsirkan kebutuhan strategis perusahaan, talenta manajemen mengacu pada organisasi suksesi perencanaan, dan pada akhirnya management talent membutuhkan identifikasi karyawan yang potensial yang bisa bekerja di organisasi (Wolor et al.,2020) dalam (Purnawan et al., 2023).

Tujuan manajemen talenta menurut (Smilansky, 2008) adalah:

1. Untuk mengembangkan tim unggulan yang terbaik dalam kondisi bisnis yang penuh persaingan.
2. Untuk memperoleh calon pengganti untuk posisi kunci eksekutif
3. Untuk memungkinkan adanya saling pengisian antar eksekutif dari berbagai latar belakang fungsional, geografis, dan bisnis, sehingga dapat mengembangkan inovasi dan memanfaatkan sebaik mungkin sumber daya internal yang ada dalam perusahaan.
4. Untuk mengembangkan peluang-peluang karir yang diperlukan, yang dapat mempertahankan dan menarik eksekutif terbaik
5. Untuk membangun budaya yang mampu mendorong eksekutif terbaik menunjukkan kinerjanya di puncak potensinya.
6. Untuk memastikan adanya peluang-peluang bagi karyawan yang paling bertalenta untuk dapat meningkat dengan cepat dari tingkat bawah perusahaan menuju tingkat atas.
7. Agar dapat mempromosikan adanya keragaman eksekutif (berdasarkan jenis kelamin, latar belakang etnis, dan usia) dalam posisi kunci, yang mencerminkan karakteristik pelanggan dan kelompok talenta yang luas. Untuk dapat menyusun proses asesmen karyawan berpotensi yang hasilnya melebihi perspektif manajer karyawan tersebut.
8. Untuk membangun rasa memiliki perlunya karyawan bertalenta baik, membuka peluang yang tidak terbatas bagi karyawan yang istimewa, dan mengembangkan karyawan untuk kepentingan perusahaan. Beberapa tujuan pelaksanaan manajemen talenta di atas menunjukkan kunci dari manajemen talenta adalah upaya untuk memahami bagaimana manajemen talenta cocok dan selaras dengan keseluruhan upaya serta fungsi SDM untuk meningkatkan kinerja perusahaan ataupun organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah tindakan perilaku yang ekstra-peran (role extra behavior) dimana yang artinya merupakan tindakan perilaku individu seorang karyawan tetapi perilaku ini dilakukan sebenarnya bukan tuntutan atau kewajibannya. Organizational Citizenship Behavior (OCB) biasanya meliputi tindakan perilaku kesetiakawanan antar sesama rekan kerja yang dilakukan tanpa adanya paksaan dari siapa pun, misalnya melakukan pekerjaan diluar dari job description-nya dan dilakukan dengan sukarela, memberikan bantuan kepada rekan kerja lainnya dalam hal pekerjaan, tidak mengambil cuti jika tidak terlalu diperlukan. Tindakan perilaku ekstra peran (extra-role) ini sangat dibutuhkan, hal ini dapat menjadi pendukung untuk mencapai tujuan suatu perusahaan yang efektif dan efisien. Beberapa bentuk tindakan ekstra-peran ini merupakan tindakan yang dapat melindungi kekayaan perusahaan, dapat memberikan sasaran yang

berguna dalam meningkatkan kinerja perusahaan, bersedia untuk selalu dapat melatih diri dalam melakukan tanggungjawab tambahan yang diberikan, membuat suasana perusahaan dan lingkungan menjadi menyenangkan dan bersifat suportif (Suzanna, 2017).

Sedangkan menurut (Sadeghi, G, Ahmadi, & Yazdi, 2016) Organizational Citizenship Behavior (OCB) didefinisikan sebagai seperangkat perilaku yang tidak termasuk di dalam persyaratan formal kerja dalam suatu organisasi, tetapi hal ini dapat membantu pekerjaan dan efektivitas suatu organisasi

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja yang meliputi kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Selanjutnya menurut (Anwar, 2021) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seseorang, sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai pada tanggung jawab masing-masing karyawan untuk dapat mencapai suatu tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah merupakan suatu faktor yang penting dalam mempengaruhi kerja dengan kualitas, seberapa maksimal seorang karyawan dalam melakukan apa yang harus dilakukan dan dikerjakan, kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan, keandalan dan sikap kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya yang di landaskan atas kesungguhan waktu, kecakapan serta pengalaman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Dharmasraya Sawit Lestari yang beralamat di Koto Salak, kecamatan Koto Baru, kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatera Barat. Ruang lingkup penelitian ini adalah mengenai pengaruh Talent Management, dan Organization Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dharmasraya Sawit Lestari. Mengacu pada karakteristik data, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif riset. Populasi penelitian adalah objek atau subjek yang digeneralisasikan dan mempunyai kesamaan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan menyimpulkan (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini Populasi dan sampel adalah karyawan pada PT. Dharmasraya Sawit Lestari yaitu sebanyak 82 orang.

Metode penelitian survei dengan pertanyaan tertutup dalam kuesioner yang ditentukan oleh para peneliti. Kuesioner yang dibagikan kepada responden dijawab oleh

memilih salah satu alternatif jawaban yang tertulis. Data kualitatif ditransformasikan menjadi kuantitatif, dalam bentuk skala likert, memungkinkan data penelitian menjadi dihitung. Variabel operasional digunakan untuk menjelaskan karakteristik yang diamati untuk menghitung variabel. Variabel dalam penelitian ini ada tiga, yaitu Talent Management (X1) dan Organization Citizenship Behavior (OCB)(X2) sebagai variabel independen, dan Kinerja karyawan pada PT. Dharmasraya Sawit Lestari sebagai variabel terikat (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas mengacu pada seberapa akurat suatu metode mengukur apa yang dimaksudkan mengukur, atau tes yang berkaitan dengan kualitas instrumen yang digunakan untuk mengukur data. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0 dan hasilnya adalah semua instrumen dalam kuesioner valid untuk semua variabel, dengan signifikansi bernilai di atas 0,05 atau nilai t-hitung melebihi nilai t-tabel

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas mengacu pada pengujian untuk mengukur konsistensi kuesioner jika diulangi akan mendapatkan hasil yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0 dan hasilnya menunjukkan bahwa untuk seluruh variabel penelitian, nilai alpha cronbach lebih dari 0,60. Menurut (Basuki, Agus Tri dan Prawoto, 2016), nilai yang digunakan untuk menunjukkan kuesioner reliabel adalah 0,60. Jadi, itu bisa saja terjadi menyimpulkan bahwa semua pernyataan dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal	Mean	,0000000
Parameters	Std. Deviation	,34416650
a,b		
Most	Absolute	,127
Extreme	Positive	,102

Differences Negative	-,127
Test Statistic	,127
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas hasil uji normalitas data diketahui bahwa nilai signifikan asymp sig (2- tailed) 0,200 yang artinya besar ($>$) dari 0,05, maka sesuai dengan dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-simironov diatas dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi normal yang artinya uji normalitas sudah terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.
		Coefficients		d		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,059	0,282		-0,210	0,834
	Talent Management	-0,093	0,088	-0,203	-1,066	0,290
	Organization Citizenship Behavior	0,168	0,119	0,270	1,414	0,161

a. Dependent Variable: Abresid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Dari hasil tabel 2 diatas yang dilihat adalah nilai signifikansinya, untuk setiap variabel independen memiliki nilai signifikan $>$ 0,05 yaitu Talent Management 0,290 $>$ 0,05, Organization Citizenship Behavior 0,161 $>$ 0,05 maka bisa dikatakan model penelitian ini terbebas dari heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,793	0,408		
	Talent Management	0,268	0,127	0,335	2,989
	Organization Citizenship Behavior	0,500	0,171	0,335	2,989

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan semua nilai tolerance besar (>) dari 0,10 yaitu variabel talent management (X1) 0,335, variabel organization citizenship behavior (X2) 0,335 dan untuk nilai VIF (>) besar dari 10 yaitu variabel talent management (X1) 2,989, variabel organization citizenship behavior (X2) 2,989. Jadi dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari pengaruh multikolinearitas.

Analisis Linear Regresi Berganda

Tabel 4

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,793	,408		1,945	,055
	Talent Management	,268	,127	,300	2,116	,037
	Organization Citizenship Behavior	,500	,171	,413	2,916	,005

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat bahwa nilai koefisien dari persamaan regresi dari output didapatkan model persamaan regresi :

$$Y = 0,793 + 0,268X_1 + 0,500X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut, maka dapat dilihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Penjelasan pengaruh masing-masing variabel berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas adalah :

1. Nilai konstanta (intercept) sebesar 0,793, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel talent management (X1), organizational citizenship behavior (X2) bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan (Y) bernilai 0,793.
2. Nilai koefisien regresi (β_1) untuk variabel talent management, sebesar 0,268 (bernilai positif). Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel talent management sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,268 dengan asumsi variabel organizational citizenship behavior konstan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah, yang berarti semakin baik talent management, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi (β_2) untuk variabel organizational citizenship behavior sebesar 0,500 (bernilai positif). Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel organizational citizenship behavior sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,500 dengan asumsi variabel talent management konstan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah, yang berarti semakin tinggi organizational citizenship behavior seorang karyawan, maka akan semakin meningkat kinerjanya.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial

Tabel 5 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	,793		

Talent Management	,268	,127	,300	2,116	,037
Organization Citizenship Behavior	,500	,171	,413	2,916	,005

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Dari data tabel 5 diatas dapat diintreprestasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh talent management (X1) terhadap kinerja (Y)

Terlihat t hitung 2,116 dan t tabel 1,990 dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($2,116 > 1,990$) ini menunjukkan variabel bebas talent management berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja. Dan tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,037 < 0,05$) maka dapat diperoleh Ho ditolak dan H1 diterima, artinya talent management (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Pengaruh organization citizenship behavior (X2) terhadap kinerja (Y)

Terlihat t hitung 2,916 dan t tabel 1,990 dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($2,916 > 1,990$) ini menunjukkan variabel bebas organization citizenship behavior berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja. Dan tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,005 < 0,05$), maka dapat diperoleh Ho ditolak dan H2 diterima, artinya organization citizenship behavior (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji Hipotesis Simultan

Tabel 6 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,367	2	4,183	34,455	,000 ^b
	Residual	9,713	80	,121		
	Total	18,080	82			

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Dari atebel 6 diatas didapatkan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ maka H3 diterima sehingga dukungan talent management dan organizational citizenship behavior secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,680 ^a	,463	,449	,3484420	1,625

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa Adjusted R square sebesar 0,449 yang menjelaskan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri dari variabel organizational citizenship behavior dan talent management dapat menjelaskan 44,9% variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Artinya variabel dependen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama yaitu sebesar 44,9% sedangkan sisanya yaitu sebesar 55,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan kata lain terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain dari variabel yang diteliti.

SIMPULAN

1. Secara individu variabel talent management (X1) berpengaruh signifikan dengan nilai sig, $0,037 < 0,05$ dan $T_{hitung} < \text{dari } T_{tabel} / 2,116 > 1,990$ maka terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel talent management terhadap kinerja karyawan.
2. Secara individu variabel talent management (X1) berpengaruh signifikan dengan nilai sig, $0,005 < 0,05$ dan $T_{hitung} < \text{dari } T_{tabel} / 2,916 > 1,990$ maka terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel talent management terhadap kinerja karyawan.
3. Secara simultan menunjukkan bahwa talent management (X1) dan organizational citizenship behavior (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($34,455 > 2,72$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,005$) yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel talent management dan organizational citizenship behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persentase pengaruh kedua variabel secara bersama-sama yaitu sebesar 44,9% sedangkan sisanya yaitu sebesar 55,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningrum, S. D. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh OCB (Organizational Citizenship Behavior) (Studi pada PT.Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(2), 212–225.
- Anwar, A. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Juripol*, 4(1), 35–46. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.10963>
- Basri, H. (2020). Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng - Jakarta Pusat. *Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 42–52. <https://doi.org/10.37012/ileka.v1i1.145>
- Busra, M. (2018). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). (2020). Pengaruh talent management terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada karyawan (Doctoral dissertation, Udayna University). *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 487–507. <http://117.74.115.107/index.php/jemasi/article/view/537>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Purnawan, R. T., Permata, R., Muthmainnah, S., & Muljadi, M. (2023). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 25. <https://doi.org/10.31000/combis.v5i1.8061>
- Sadeghi, G, Ahmadi, & Yazdi, M. . (2016). The relationship between organizational citizenship behavior and market orientation (case study: agricultural jihad organization mazandaran province). *Problem and Perspectives in Management*, 14, 372–379.
- Salama, T. . (2014). Relationship Between Succession Planning Practice and Employee Retention in Large Media Houses In Kenya. *European Jpurnal of Bussiness and Social Sciences*, 11, 1–88.
- Smilansky, J. (2008). *Developing Executive Talent : Metode efektif untuk mengidentifikasi dan mengembangkan pemimpin dalam perusahaan. Diterjemahkan oleh Octa Melia jalal*. PPM.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Suzanna, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon. *Jurnal Logika*, XIX(1), 42–50.