



## Pengaruh Human Capital dan Talent Management Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Medan

Elhot Nicolas Roganda Sianturi<sup>1</sup>, Hatta Ridho<sup>2</sup>, Onan Marakali Siregar<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Received: 8 September 2024  
Revised: 12 September 2024  
Accepted: 29 September 2024

### Abstrac

*Human resources in the organization have an important role, in that all the potential that exists in human resources can be utilized as an effort to be able to achieve success in achieving goals both individually and in the organization. This success can be seen in the level of employee performance in the organization which is influenced by human capital and talent management. This study aims to analyze how the influence of human capital and talent management on improving employee performance at PT Telkom Witel Medan. This form of research is quantitative research with an associative approach. The population in this study were all employees of PT Telkom Witel Medan data management division totaling 34 people with sampling techniques using saturated sampling. The analysis techniques used are instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests, simultaneous tests, and coefficient of determination tests. The results of this study indicate that human capital and talent management variables have a positive and significant effect both partially and simultaneously on employee performance at PT Telkom Witel Medan, and have an effect of 74%, while the remaining 26% is influenced by other factors outside this research model.*

**Keywords::** Human Capital, Talent Management, Employee Performance

(\*) Corresponding Author:

**How to Cite:** Sianturi, E. N., Ridho, H., & Siregar, O. (2024). Pengaruh Human Capital dan Talent Management Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Medan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(24.2), 324-334. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9241>

## PENDAHULUAN

Perusahaan yang baik adalah yang melakukan penilaian kinerja pegawainya secara teratur. Dengan penilaian yang dilakukan secara berkala, diharapkan tidak ada penurunan kualitas kinerja karyawan. Dengan kata lain, para pegawai diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas kinerja dalam pekerjaan masing-masing. Penilaian kinerja merupakan proses formal yang dilakukan oleh pimpinan organisasi untuk mengukur sifat-sifat yang berkaitan dengan kinerja atau prestasi kerja karyawan. Salah satu perusahaan yang rutin melaksanakan penilaian kinerja adalah PT Telkom.

Keterlibatan PT.Telkom dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah suatu hal yang sangat penting dan bahkan tidak dapat dilepaskan dari organisasi yang berupa institusi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia juga adalah kunci untuk menentukan berkembang atau tidaknya suatu perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja ataupun diperkerjakan di PT.Telkom sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

No	TGL	NO	TREG	WITEL	VALIDASI SERVICE FTTH										REALISA SI	TARGET	ACHIEV
					VALIDASI QR CODE VALINS					VALINS SERVICE (per ONT)							
					-30%					-30%							
					ONT IN SERVICE (ONLINE < 60 HARI)	QR CODE VALINS	QR CODE VALINS (IN SERVICE NOT ONLINE 60 Hari)	% REAL	SUDAH VALINS	VALINS To UIM	SUCCE S UIM	% REAL					
a	b.1	b.2	$c = \frac{(b.1 + b.2)}{(a + b.2)}$	d	e	f	g = f/a	o	p	q							
6	02/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	227.014	160.459		70,68%	209.155	202.821	202.418	89,17%	85,45%	91,00%	93,90%		
7	03/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	227.273	160.691		70,70%	209.387	202.928	202.525	89,11%	85,30%	91,00%	93,73%		
8	04/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	226.923	160.378		70,68%	209.042	202.480	202.077	89,05%	85,02%	91,00%	93,43%		
9	05/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	227.437	160.891		70,74%	209.585	202.985	202.606	89,08%	84,73%	91,00%	93,11%		
10	06/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	227.731	161.319		70,84%	209.923	203.250	202.869	89,08%	85,27%	91,00%	93,71%		
11	07/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	227.864	161.417		70,84%	210.013	203.241	202.853	89,02%	85,01%	91,00%	93,42%		
12	08/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	227.864	161.417		70,84%	210.013	203.241	202.853	89,02%	84,93%	91,00%	93,33%		
13	09/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	227.862	161.417		70,84%	210.013	203.241	202.853	89,02%	85,03%	91,00%	93,44%		
14	10/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	186.413	124.842		66,97%	170.973	160.589	160.305	85,99%	82,24%	91,00%	90,38%		
15	11/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	186.413	124.842		66,97%	170.973	160.589	160.305	85,99%	82,10%	91,00%	90,22%		
16	12/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	179.694	118.901		66,17%	164.289	160.615	160.333	89,23%	83,61%	91,00%	91,88%		
17	13/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	179.696	118.925		66,18%	164.299	160.615	160.328	89,22%	83,59%	91,00%	91,86%		
18	14/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	179.697	118.964		66,20%	164.303	160.614	160.322	89,22%	83,21%	91,00%	91,44%		
19	15/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	228.605	162.535		71,10%	210.641	203.187	202.775	88,70%	83,90%	91,00%	92,20%		
20	16/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	228.496	162.722		71,21%	210.834	203.305	202.895	88,80%	83,42%	91,00%	91,67%		
21	17/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	228.774	163.178		71,33%	211.159	203.546	203.140	88,80%	84,12%	91,00%	92,44%		
22	18/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	228.774	163.178		71,33%	211.159	203.546	203.140	88,80%	84,12%	91,00%	92,44%		
23	19/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	228.830	163.211		71,32%	211.169	203.381	202.977	88,70%	83,81%	91,00%	92,10%		
24	20/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	228.724	163.346		71,42%	211.251	203.424	203.026	88,76%	83,53%	91,00%	91,79%		
25	21/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	228.724	163.346		71,42%	211.251	203.424	203.026	88,76%	83,68%	91,00%	91,96%		
26	22/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	228.724	163.346		71,42%	211.251	203.424	203.026	88,76%	83,68%	91,00%	91,95%		
27	23/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	227.665	162.455		71,36%	210.206	202.347	201.941	88,70%	83,98%	91,00%	92,29%		
28	24/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	225.554	161.224		71,48%	208.222	199.949	199.572	88,48%	83,35%	91,00%	91,60%		
29	25/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	228.640	163.458		71,49%	211.121	202.808	202.413	88,53%	83,87%	91,00%	92,17%		
30	26/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	228.640	163.458		71,49%	211.121	202.808	202.413	88,53%	83,87%	91,00%	92,16%		
31	27/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	228.782	163.646		71,53%	211.285	202.891	202.499	88,51%	83,84%	91,00%	92,14%		
32	28/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	229.070	163.953		71,57%	211.559	203.088	202.703	88,49%	83,37%	91,00%	91,62%		
33	29/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	228.975	163.842		71,55%	211.415	202.772	202.380	88,39%	83,56%	91,00%	91,82%		
34	30/06/2023	6	TREG - 1	MEDAN	228.918	163.781		71,55%	211.353	202.673	202.285	88,37%	83,44%	91,00%	91,69%		

Gambar 1. Data Kinerja Karyawan Data Management Bulan Juni 2023

Sumber: PT.Telkom Witel Gaharu Medan (2023)

Berdasarkan data kinerja di atas, kinerja yang dilakukan oleh karyawan divisi *management* dalam 1 bulan yaitu bulan Juni 2023 tidak mencapai target. Peneliti ingin mengetahui apakah *Human Capital* dan *Talent Management* mempengaruhi naik atau turunnya kinerja karyawan.

Menurut Aini *et al* (2023), kinerja adalah suatu usaha yang dilakukan oleh lembaga dalam rangka untuk mencapai prestasi yang lebih baik, baik berupa hasil kerja maupun proses kerjanya. Sedangkan menurut Silaban & Siregar (2023), kinerja karyawan merupakan sebuah prestasi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang baik secara kualitas dan kuantitas yang telah terpenuhi dalam pelaksanaannya, kesungguhan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepada seseorang serta pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah diberikan sehingga menghasilkan kerja yang memuaskan. Dengan memanfaatkan data kinerja karyawan, perusahaan dapat mengembangkan strategi pengembangan bakat, pelatihan, dan peningkatan proses kerja untuk mencapai tujuan bisnis yang lebih besar dan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar yang kompetitif. Indikator kinerja yang digunakan adalah dimensi kinerja menurut (Widiyanti dan Fitriani, 2017:9) adalah:

1. Kuantitas dari hasil  
Kuantitas dari hasil yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas dari hasil  
Kualitas dari hasil yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan waktu dari hasil

Ketepatan waktu dari hasil yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.

#### 4. Kehadiran

Kehadiran yaitu tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

#### 5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama yaitu diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain (Barus & Siregar, 2023). Sumber daya manusia sebagai faktor pertama dan yang utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam PT Telkom merujuk pada istilah *human capital*.

Menurut Budiarti (2017:18), *Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah dikontribusikan oleh *Human Capital* dalam menjalankan tugasnya akan memberikan *Sustainable Revenue* dimasa yang akan datang bagi suatu perusahaan tersebut. Menurut Gaol (2014:696), menyatakan bahwa merupakan Pengetahuan (*knowledge*), Keahlian (*expertise*), Kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau asset suatu perusahaan.

##### 1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang di dapat untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman. Pengetahuan adalah hasil “tahu” melalui panca indera manusia: Indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Pengetahuan bisa berasal dari pengetahuan ilmiah dan pengetahuan karena pengalaman.

##### 2. Keahlian (*expertise*)

Kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. *Skill* apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang.

##### 3. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik.

##### 4. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan dapat disamakan dengan kata kecekatan. Orang yang dapat dikatakan sebagai orang terampil adalah orang yang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.

Dengan adanya kelima konsep *human capital* di atas yang diterapkan oleh PT Telkom Witel Medan tentunya menjadi pembeda dengan penelitian terdahulu yang meneliti tentang hal serupa terkait pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan seperti penelitian pada Ramanda dan Muchtar (2015) pada BPN Sumatera Utara yang tentunya memiliki konsep *human capital* yang berbeda dengan yang diterapkan oleh PT Telkom Witel Medan. Untuk itu pada penelitian ini tentunya akan dibahas lebih

mendalam terkait pengaruh konsep *human capital* terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Medan.

Selain *human capital*, dibutuhkan juga *talent management* dalam pengembangan karyawan. Menurut (Rampersad, 2016:69), berpendapat bahwa *Talent Management* adalah cara pengelolaan talenta dalam organisasi secara efektif, perencanaan dan pengembangan sukses di perusahaan, realisasi pengembangan diri karyawan secara maksimal, dan pemanfaatan bakat secara optimal. Melalui *Talent Management*, organisasi berupaya memastikan bahwa mereka memiliki karyawan yang kompeten dan berbakat yang dapat membantu mencapai tujuan jangka panjang. Adapun indikator *talent management* menurut Davis (2014:2) adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan Kriteria Talenta (*Talent Criteria*)

Langkah ini memperjelas posisi-posisi kunci, posisi-posisi paling penting, posisi-posisi yang memiliki risiko tertinggi atau posisi-posisi yang terkait dengan proyek sebagai sasaran dari program pengembangan dalam program *Talent Management*.

2. Menyeleksi Group Pusat Pengembangan Talenta (*Talent Pool Selection*)

Pada tahap ini dilakukan segala macam usaha untuk mengoleksi kandidat-kandidat dari berbagai posisi, jabatan dan level pegawai di perusahaan untuk menjadi peserta program *Talent Management*. Pada tahap ini dilakukan seleksi talenta (*talent selection*). Proses ini terdiri dari dua unsur, yaitu mengidentifikasi talent dan menarik talent untuk masuk dalam grup pusat pengembangan talent.

3. Membuat Program Percepatan Pengembangan Talent (*Acceleration Development Program*)

Dalam tahap ini, dilakukan segala macam usaha untuk merancang, merencanakan dan mengeksekusi program-program pengembangan yang dipercepat yang diberikan kepada setiap anggota dari program *talent management*.

4. Menugaskan Posisi Kunci (*Key Position Assignment*)

Pada tahap ini dilakukan penugasan dan penempatan atas setiap anggota dari program *Talent Management* yang lulus evaluasi kelayakan kepemimpinan untuk menduduki jabatan-jabatan yang telah diidentifikasi sebelumnya.

5. Mengevaluasi Kemajuan Program (*Monitoring Program*)

Pada tahap ini dilakukan segala aktivitas untuk memonitor, memeriksa dan mengevaluasi kemajuan setiap aktivitas. Mengevaluasi pengembangan serta hasil-hasil kemajuan yang dibuat peserta program *talent management* dalam setiap penugasan yang diberikan kepadanya sebagai dasar membuat keputusan-keputusan suksesi dan promo.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana hubungan *Human Capital* dan *Talent Management* terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Human Capital* dan *Talent Management* terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT.Telkom (Witel Medan).

## **METODE PENELITIAN**

Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telkom Witel Medan divisi *data management* yang berjumlah 34 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas,

regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 88,24% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 11,76%. Lalu pada kategori divisi pekerjaan didominasi oleh kelompok *HD Data Management* sebanyak 29,41% dengan mayoritas lama bekerja pada kelompok 6 – 9 tahun sebanyak 52,95%, serta yang pendidikan terakhir mayoritas pada kelompok D4/S1 sebanyak 52,95%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Human Capital* (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	34	100.0
<b>Reliability Statistics</b>			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.828		8	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Talent Management* (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	34	100.0
<b>Reliability Statistics</b>			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.911		10	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary			
-------------------------	--	--	--

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	34	100.0
<b>Reliability Statistics</b>			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.860		10	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 4 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,187. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

**Tabel 4.** Pengujian Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>	
	Standardized Residual
N	34
Asymp. Sig. (2-tailed)	.187 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel *Human Capital* dan *Talent Management* melebihi  $> 0,10$ , sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 5 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

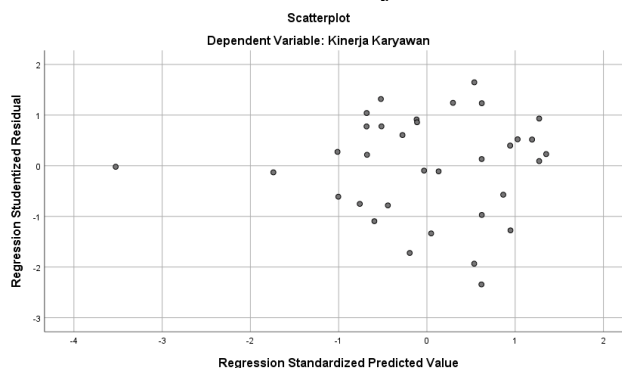
**Tabel 5.** Pengujian Multikolinearitas

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Human Capital</i>	.334	2.991
<i>Talent Management</i>	.334	2.991

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 2 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



**Gambar 2.** Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)  
**Tabel 6.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.504	3.845		.131	.897
	<i>Human Capital</i>	.514	.193	.409	2.668	.012
	<i>Talent Management</i>	.523	.160	.503	3.277	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = 0,504 + 0,514X_1 + 0,523X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 6, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta berjumlah 0,504 maknanya adalah apabila variabel independen yaitu *Human Capital* (X1) dan *Talent Management* (X2) bernilai 0 (nol), maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 0,504.
2. Koefisien regresi *Human Capital* (X1) sebesar 0,514, artinya setiap kenaikan nilai X1 sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,514. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel *Human Capital* (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X1 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.
3. Koefisien regresi *Talent Management* (X2) sebesar 0,523, artinya setiap kenaikan nilai X2 sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,523. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel *Talent Management* (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X2 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 6, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada variabel *Human Capital* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,668 > 2,039 dengan tingkat signifikansi 0,012 < 0,05 serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,514. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Human Capital* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha1 diterima.
2. Pada variabel *Talent Management* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,277 > 2,039 dengan tingkat signifikansi 0,003 < 0,05 serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,523. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Talent Management* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha2 diterima.

**Tabel 7.** Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	2200.683	2	1100.342	130.207	.000 <sup>b</sup>
	Residual	650.704	77	8.451		
	Total	2851.387	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), <i>Talent Management</i> , <i>Human Capital</i>						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar  $130,207 > 3,30$  atau berdasarkan nilai sig. yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut berarti bahwa variabel bebas yakni *Human Capital* (X1) dan *Talent Management* (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha3 diterima.

**Tabel 8.** Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 <sup>a</sup>	.756	.740	3.73884
a. Predictors: (Constant), <i>Talent Management</i> , <i>Human Capital</i>				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 8 diketahui bahwa:

1. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,870, dimana hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel *Human Capital* (X1) dan *Talent Management* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 87% sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan sangat erat.
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,740 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *Human Capital* (X1) dan *Talent Management* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 74%, sedangkan 26% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada *human capital* yang dilaksanakan oleh perusahaan yang termasuk di dalamnya karyawan yang memiliki pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Pendidikan yang lebih tinggi atau pelatihan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan.

Pengalaman kerja yang relevan juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman yang lebih banyak dalam industri atau bidang pekerjaan tertentu cenderung lebih mahir dalam menangani tantangan yang muncul dalam pekerjaan mereka. Keterampilan teknis dan non-teknis karyawan memiliki dampak langsung pada kinerja mereka. Karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kompetensi yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja memiliki peluang lebih besar untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada *talent management* yang dilaksanakan oleh perusahaan yang termasuk di dalamnya mencakup proses perekrutan dan seleksi karyawan yang tepat. Memiliki sistem yang efektif untuk menarik, mengidentifikasi, dan merekrut individu yang memiliki potensi dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dapat berdampak langsung pada kinerja karyawan.

*Talent Management* juga mencakup pengembangan dan pelatihan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Investasi dalam pengembangan karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dengan meningkatkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efisien dan efektif. *Talent Management* memperhatikan penempatan karyawan sesuai dengan bakat, minat, dan keahlian mereka. Menempatkan karyawan pada peran yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

*Talent Management* juga mencakup pengakuan dan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Memberikan penghargaan dan insentif kepada karyawan yang memberikan kontribusi yang signifikan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. *Talent Management* berusaha untuk mempertahankan karyawan yang berbakat dan berkinerja tinggi dengan menyediakan kesempatan untuk pengembangan karir dan kemajuan. Memberikan jalan karir yang jelas dan peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan dapat membantu organisasi mempertahankan karyawan yang berpotensi. *Talent Management* melibatkan proses evaluasi kinerja yang teratur dan memberikan umpan balik konstruktif kepada karyawan. Mengetahui sejauh mana karyawan mencapai target dan memberikan umpan balik yang tepat dapat membantu mereka meningkatkan kinerja mereka di masa depan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa secara simultan *human capital* dan *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena *Human Capital* yang kuat, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman karyawan, dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Karyawan yang terampil dan berkualitas tinggi cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan tim dan organisasi. Karyawan yang memiliki *Human Capital* yang kuat dan dikelola dengan baik cenderung lebih inovatif dan kreatif dalam menemukan solusi untuk tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Pengelolaan talenta yang efektif dapat membantu memperkuat budaya inovasi dalam organisasi dan mendorong ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja dan daya saing.

Karyawan dengan *Human Capital* yang kuat dan terampil dalam *Talent Management* memiliki kemampuan yang lebih baik untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan teknologi. Mereka dapat belajar dan berkembang dengan cepat untuk mengatasi tantangan baru dan memanfaatkan peluang yang muncul, yang penting dalam lingkungan bisnis yang cepat berubah. Karyawan yang memiliki *Human Capital* yang kuat dan dikelola dengan baik dapat memberikan layanan dan produk yang lebih berkualitas kepada pelanggan. Mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memahami kebutuhan pelanggan dan memberikan solusi yang tepat, yang dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan reputasi organisasi.

Investasi dalam pengembangan *Human Capital* dan praktik *Talent Management* yang efektif dapat meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan karir mereka dan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam peran mereka cenderung lebih setia terhadap organisasi. Praktik *Talent Management* yang efektif juga dapat membantu mengidentifikasi dan mengembangkan pemimpin internal yang potensial. Dengan memperhatikan pengembangan karyawan dari dalam, organisasi dapat menciptakan pondasi yang kuat untuk pertumbuhan jangka panjang dan kesinambungan.

Secara keseluruhan, pengaruh positif *Human Capital* dan *Talent Management* adalah peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan memiliki karyawan yang terampil, terampil, dan terus berkembang, serta praktik manajemen talenta yang efektif, organisasi dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih baik dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Hasil penelitian ini sesuai dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri dan Sary (2023) dengan judul “*Influence of Talent Management and Core Values on Employee Performance in State-Owned Enterprises in Bandung*”, penelitian ini memperoleh hasil bahwa *core value* yang memanfaatkan *human capital* dan manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa perusahaan yang memiliki karyawan yang terampil, terampil, dan terus berkembang, serta praktik manajemen talenta yang efektif, organisasi dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih baik dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Semakin baik pemanfaatan *human capital* dan *talent management* pada suatu perusahaan, maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Medan. Dengan memperhatikan pentingnya *human capital* dalam meningkatkan kinerja karyawan, PT Telkom Witel Medan dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan pengembangan karyawan, memberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kemajuan karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Medan. Dengan menerapkan praktik *talent management* yang efektif, PT Telkom Witel Medan dapat meningkatkan kinerja karyawan, mempertahankan bakat terbaik, dan mencapai tujuan strategis mereka dengan lebih baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa *human capital* dan *talent management* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Medan. Dengan demikian, pengelolaan *human capital* dan *talent management* yang efektif sangat penting bagi PT Telkom Witel Medan untuk mencapai keberhasilan dan keunggulan kompetitif dalam industri telekomunikasi. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia dan implementasi praktik manajemen talenta yang baik akan membawa dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan keseluruhan organisasi.

## **KONFLIK KEPENTINGAN**

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

## ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Hatta Ridho, S.Sos., M.SP., Ibu Ainun Mardhiyah, S.AB., M.AB., dan Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si. atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

## REFERENSI

- Aini, R., Sihombing, M., & Ridho, H. (2023). Pengaruh Penerapan Electronic Procurement Dan Good Governance Terhadap Kinerja Pengadaan Barang/Jasa Pada Biro Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *PERSPEKTIF*, 12(2), 628-642.
- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 65-79.
- Budiarti, I. (2017). Analisis Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *JIPSI-Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi UNIKOM*, 1.
- Davis, K & Newstrom, (2014). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh*. Penerbit. Jakarta: Erlangga.
- Gaol L. J. (2014). *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Putri, S. N., & Sary, F. P. (2023). Influence of Talent Management and Core Values on Employee Performance in State-Owned Enterprises in Bandung. *Journal of Management and Entrepreneurship Research*, 4(1), 30-42.
- Ramanda, Y., & Muchtar, B. (2015). Pengaruh Human Capital, Relational Capital dan Organizational Capital terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat). *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 3(1).
- Rampersad, H. K. (2006). *Personal balanced scorecard: The way to individual happiness, personal integrity, and organizational effectiveness*. IAP.
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 16-26.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Widiyanti, W & Fitriani. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala: Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, 17(2), 132-138.