

Pengaruh Penilaian Kinerja dan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Bungo

Irham¹, Saiyid Syekh², Ali Akbar³

¹PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Muara Bungo

^{2,3}Universitas Batanghari Jambi

Correspondence: iirham921@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mendeskripsikan penilaian kinerja, manajemen talenta, motivasi kerja dan kinerja pegawai di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Bungo. Dari pengujian yang dilakukan, didapatkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh penilaian kinerja dan manajemen talenta sebesar 0,698 atau jika di presentasikan sebesar 69,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Kinerja pegawai dalam hal ini juga dipengaruhi oleh variabel penilaian kinerja dan manajemen talenta sebesar 0,483 atau jika di presentasikan sebesar 48,3%. Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa manajemen talenta berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Bungo dengan nilai p value sebesar 0,281 atau ($0,281 > 0,05$). Penelitian ini menyimpulkan penilaian kinerja, manajemen talenta, motivasi kerja dan kinerja pegawai dalam kondisi yang baik dan tinggi. Selain itu penilaian kinerja dan manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Bungo. Begitu pula motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Penilaian Kinerja; Manajemen Talenta; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research is to describe performance assessment, talent management, work motivation and employee performance at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Muara Bungo Branch. From the tests carried out, it was found that work motivation was influenced by performance assessment and talent management by 0.698 or if the percentage was 69.8% while the rest was influenced by other variables. Employee performance in this case is also influenced by the performance assessment and talent management variables of 0.483 or if expressed as a percentage, it is 48.3%. From the results of hypothesis testing, it is known that talent management has no significant effect on employee performance at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Muara Bungo Branch with a p value of 0.281 or ($0.281 > 0.05$). This research concludes that performance assessment, talent management, work motivation and employee performance are in good and high condition. Apart from that, performance appraisal and talent management have a positive and significant effect on work motivation at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Muara Bungo Branch. Likewise, work motivation has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords : Performance assessment; Talent Management; Work motivation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh pelayanan yang diberikan. Setiap perusahaan tentu selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan juga tercapai. Karyawan bukan semata obyek dalam pencapaian tujuan, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan (Putra & Rahyuda, 2016). Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka tanpa adanya rasa tekanan.

Kinerja yang baik tentu tidak akan tercipta begitu saja, karena kinerja karyawan merupakan pencapaian dari suatu hasil kerja dalam suatu proses kerja yang didasarkan pada kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta motivasi untuk berprestasi dan untuk meningkatkan kinerja individu dan mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari

motivasi dan kemampuan. Menurut Markos & Sridevi (2014) kinerja merupakan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Vural et al. (2012) mengartikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas *ability* (kecakapan, pengalaman) dan motivasi (kesungguhan waktu). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi dengan komitmen terhadap organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi bagi perusahaan di dalam mengembangkan talent management (Suharnomo, 2016).

Masalah kinerja yang terjadi diperusahaan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Bungo yang berlokasi di Jalan Tayib RH No.37/38 Muara Bungo, Jambi. Melalui pengamatan dan riset di lapangan diketahui permasalahan yang terjadi antara lain penilaian kinerja, manajemen talenta, motivasi dan kinerja karyawan yang ada pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Bungo. Penilaian kinerja yang fair dan manajemen talenta yang baik berpengaruh adanya peningkatan motivasi kerja Karyawan pada suatu perusahaan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja Karyawan. Penilaian dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan seperti meningkatkan moral karyawan meningkatkan efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya sedangkan bagi Karyawan kesejahteraan, reward yang diterima sebanding dengan kontribusi, meningkatkan rasa percaya diri dan dapat dijadikan sebagai sarana meningkatkan kinerja Karyawan.

Permasalahan rendahnya kinerja ini dikarenakan berbagai faktor salah satunya adalah rendahnya *talent management* dalam membina karyawan (Kibui et al., 2014). Talent management sangat diperlukan karena merupakan alasan utama mengapa karyawan tetap bertahan di perusahaan sesuai dengan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan telah menjadi persoalan penting dalam suatu organisasi selain untuk memenangkan persaingan juga untuk mendukung keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa meningkatkan kinerja karyawan merupakan perhatian SDM yang berkelanjutan dan tanggungjawab signifikan bagi semua pemimpin perusahaan.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah kinerja, begitu pula yang dialami oleh PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Bungo. Bank Negara Indonesia, yang dikenal dengan Bank BNI merupakan salah satu Bank terbesar yang bergerak di bidang jasa perbankan yang ada di Indonesia. Dalam Undang-undang No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan disebutkan bahwa Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

METODE

Yang menjadi objek penelitian yaitu PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Bungo. Dimana jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 66 pegawai. Penelitian ini lebih diarahkan pada pengaruh penilaian kinerja dan manajemen talenta terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Bungo. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah penilaian kinerja (X_1) dan manajemen talenta (X_2), sedangkan variabel interveningnya adalah motivasi kerja (Y) dan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Z).

Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Bungo yang berjumlah 66 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan, dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dimana semua karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Bungo.

1. Analisis Deskriptif

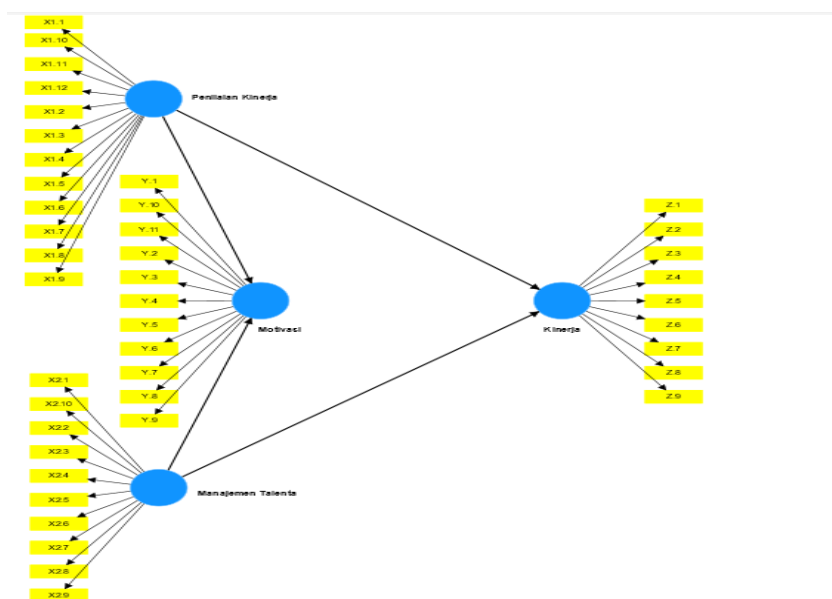
Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Bungo berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan.

Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk diisi. Dengan demikian, peneliti akan memperoleh data atau fakta yang bersifat teoritis yang

memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

2. Analisis Inferensial

Untuk menjawab tujuan penelitian kedua hingga ke tujuh peneliti menggunakan analisis/uji statistik persamaan structural berbasis *variance* atau *Struktural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)* dengan menggunakan program *Software Smart PLS 4.0.9.1*. Menurut Mahfud dan Ratmono (2013) adapun langkah-langkah metode *Partial Least Square (PLS)* yang dilakukan dalam penelitian dapat diuraikan sebagai berikut: a) Merancang model pengukuran (*outer model*). b) *Convergent Validity*. c) *Discriminant Validity*. d) *Average Variance Extracted (AVE)* e) *Composite Reliability* e) *Cronbach Alpha*. Hubungan antar variabel pada sebuah diagram jalur yang secara khusus dapat membantu menggambarkan rangkaian hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama. Konstruk eksogen dikenal dengan independent variabel yang tidak dapat diprediksi oleh variabel lain dalam penelitian ini. Analisis jalur dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square*. Analisis jalur jika digambarkan dengan menggunakan *Smart PLS 4.0.9.1*, maka akan terlihat pada gambar di bawah ini:



HASIL

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh distribusi frekuensi variabel Penilaian Kinerja (X_1), Manajemen Talenta (X_2), Motivasi Kerja (Y) dan Kinerja Pegawai(Z) sebagai berikut:

Tabel 1
Rekapitulasi Variabel Penelitian

| No | Variabel | Total Skor | Kriteria |
|----|-------------------|------------|----------|
| 1 | Penilaian Kinerja | 2.728 | Baik |
| 2 | Manajemen Talenta | 2.284 | Baik |
| 3 | Motivasi Kerja | 2.477 | Tinggi |
| 4 | Kinerja Pegawai | 2.042 | Tinggi |

Dilihat dari skala penilaian, variabel Penilaian Kinerja (X_1), Manajemen Talenta (X_2), Motivasi Kerja (Y) dan Kinerja Pegawai(Z). dikategorikan Baik dan Tinggi, sehingga setiap pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap karakteristik Penilaian Kinerja (X_1), Manajemen Talenta (X_2), Motivasi Kerja (Y) dan Kinerja Pegawai(Z) pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Bungo.

Pengujian model struktural dalam analisis SEM-PLS menggunakan SmartPLS.3 yaitu koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh motivasi kerja model dalam menerangkan variansi

variabel terikat. Pengujian *Inner Model* atau *Model Structural* dilakukan untuk pengujian hipotesis antara variabel laten yang satu dengan variabel lainnya (Mahfud dan Ratmono, 2013). *R-square* digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model struktural. *R-square* menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Berikut merupakan hasil pengujian *R-Square*:

Tabel 2
Nilai R-Square

| Variabel | R-square |
|---------------------|----------|
| Motivasi Kerja (Y) | 0,698 |
| Kinerja Pegawai (Z) | 0,483 |

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

- Nilai *R-Square* dari motivasi kerja adalah 0,698, yang berarti penilaian kinerja dan manajemen talenta mampu menjelaskan atau mempengaruhi motivasi kerja sebesar 69,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.
- Nilai *R-Square* dari kinerja pegawai adalah 0,483, yang berarti penilaian kinerja, manajemen talenta dan motivasi kerja mampu menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 48,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel manajemen talenta dengan kinerja pegawai melalui motivasi kerja menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,194 atau sebesar 19,4%. Nilai *t* statistiknya 2,064 lebih besar dari 1,96 ($2,064 > 1,96$) dan nilai *P Values* nya adalah 0,039 lebih kecil dari 0,05 ($0,039 < 0,05$). Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Octavia (2018) yang menyatakan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Morton (2004:6) dalam jurnal Hughes (2008:3) menjelaskan bahwa individu yang memiliki kapabilitas mampu membuat perbedaan yang signifikan untuk kinerja sekarang dan dimasa mendatang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan deskriptif variabel maka penilaian kinerja dan manajemen talenta dalam kategori baik, begitu pula dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Bungo dalam kategori tinggi.
- Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Bungo, artinya penilaian kinerja dapat meningkatkan motivasi kerja.
- Manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Bungo, artinya manajemen talenta dapat meningkatkan motivasi kerja.
- Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Bungo, artinya penilaian kinerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- Manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Bungo, artinya manajemen taelnta tidak dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Bungo, artinya motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi kerja di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Bungo, artinya penilaian kinerja dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

8. Manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi kerja di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Bungo, artinya manajemen talenta dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiharjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Jakarta, Indonesia: Penerbit Raih Asa Sukses.
- Febriani, Ambia Dhinnar. (2012) *Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT. Bank BCA*. Jakarta ; Universitas Indonesia
- Hakim, Khairul, (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. JURNAL MANAJEMEN & BISNIS VOL 11 NO. 02OKTOBER 2011 ISSN 1693-7619.
- Muslimah, Dwi Aryani. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak PT DANLIRIS INDONESIA*, Skripsi, Yogyakarta : FEB UNY
- Octavia, Hanna Viany & Heru Susilo. (2018). *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu*, JAB Vol.60 No.2. *administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*
- Pella, D. A., & Inayati, A. (2018). *Talent Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rifai, Huda Ahmad. (2007). *Pengaruh upah insentif terhadap produktivitas karyawan produksi pada PT.GADING MAS INDONESIAN TOBACCO JEMBER*. Jember: skripsi
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2, Jakarta: Gunung Agung