

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, PENGAWASAN INTERNAL, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Sarana dan Prasarana Di UPTD Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan)

Dedi Hamdi¹, Laksono Edhi Lukito², Ahmad³
dedihamdi8@gmail.com¹, elukito@unis.ac.id², ahmad@unis.ac.id³
Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Manajemen Talenta, Pengawasan Internal, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Sarana dan Prasarana Di UPTD Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan). Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Pengumpulan data melalui kuesioner yang diisi oleh 61 responden dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Talenta secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengawasan Internal secara parsial menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan Pengembangan Karir secara parsial menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian Manajemen Talenta, Pengawasan Internal, dan Pengembangan Karir secara simultan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan secara bersama-sama dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai sarana dan prasarana di UPTD Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan berdasarkan hasil analisis yang dilakukan
Kata Kunci: Manajemen Talenta, Pengawasan Internal, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Talent Management, Internal Supervision, and Career Development on Employee Performance (Study on Facilities and Infrastructure Employees at the UPTD Youth and Sports Office of South Tangerang City). The method used is quantitative. Data collection through questionnaires filled out by 61 respondents using the Slovin formula. The sampling technique uses simple random sampling. The results of the study indicate that Talent Management partially has a positive and significant effect on employee performance. Internal Supervision partially shows a positive and significant effect on employee performance. And Career Development partially shows a positive and significant effect on employee performance. Then Talent Management, Internal Supervision, and Career Development simultaneously show a positive and significant effect on employee performance. This indicates a significant positive effect together from the three variables on the performance of facilities and infrastructure employees at the UPTD Youth and Sports Office of South Tangerang City based on the results of the analysis conducted.

Keywords : Talent Management, Internal Supervision, And Career Development On Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan inti penggerak dan penentu keberhasilan sebuah organisasi. Mereka bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengambil keputusan utama yang memastikan organisasi mencapai tujuannya. Bahkan dengan teknologi mutakhir, kesuksesan bergantung pada partisipasi aktif karyawan. Mengelola staf secara efektif pada dasarnya kompleks karena setiap individu membawa perpaduan unik antara ide, emosi, status sosial, aspirasi, dan riwayat pribadi ke dalam lingkungan kerja (Hasibuan, 2023). Hal ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset paling penting dan berharga yang dimiliki

setiap organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan karena merekalah yang menjadi pendorong utama dalam menjalankan operasional. Di era modern ini, SDM yang dibutuhkan adalah mereka yang cepat menguasai teknologi, adaptif, dan responsif terhadap perubahan teknologi. Meskipun demikian, untuk bertahan dan bersaing, hanya mengandalkan dominasi teknologi saja tidak cukup, kualitas SDM tetap menjadi kunci keberhasilan (Nasution et al., 2022).

Sumber daya manusia tetap menjadi inti kesuksesan perusahaan atau organisasi, di mana setiap pencapaian adalah hasil langsung dari upaya mereka dalam mengelola semua aspek operasional (Nurhidayanti & Chandra Jaya, 2024). Kesalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dapat mengganggu pencapaian target organisasi, serta mengancam kelangsungan hidup perusahaan secara keseluruhan.

Banyak organisasi pemerintah, pengelola sumber daya manusia (SDM) masih menjadi tantangan, termasuk dalam hal manajemen talenta, pengawasan internal dan pengembangan karir. Hal ini berdampak pada kinerja pegawai yang belum optimal, sehingga tujuan organisasi tidak dapat dicapai secara efektif.

Penelitian ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan mengetahui pengaruh manajemen talenta, pengawasan internal, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas layanan publik.

Menurut (Safira, 2022), kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan keseluruhan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu. Konsep kinerja ini tidaklah terisolasi, melainkan memiliki hubungan timbal balik dengan kepuasan kerja dan besaran imbalan yang diterima. kemudian, kinerja juga dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, serta karakteristik individu dari orang tersebut.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya manajemen talenta. Menurut Sitorus dalam (Sandoko, 2023), manajemen talenta didefinisikan sebagai perencanaan usaha perusahaan dengan penerapan praktik SDM melalui penilaian dan perekrutan, perusahaan berupaya mengisi posisi-posisi kepemimpinan penting agar siap menghadapi masa depan.

Setiap organisasi atau perusahaan tentu menginginkan kinerja maksimal dari seluruh karyawannya, karena ini berpengaruh langsung terhadap pencapaian target dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, agar dapat terus berkembang dan beradaptasi di tengah pesatnya perubahan lingkungan eksternal, perusahaan harus memusatkan perhatian pada aspek internalnya, yaitu dengan mencari, menarik, dan mempertahankan individu-individu berkualitas tinggi.

Perusahaan akan menjadi lebih kompetitif jika didukung oleh karyawan bertalenta yang sesuai dengan kebutuhannya. Oleh karena itu, proses perekrutan dan retensi karyawan berbakat adalah hal yang sangat penting. Ini berarti manajemen talenta harus dijadikan strategi inti perusahaan, bukan sekedar pelengkap.

Menurut (Safira, 2022), pengawasan internal adalah komponen tambahan yang mempengaruhi kinerja, organisasi memerlukan pengawasan internal untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik. Pengawasan internal berfungsi untuk mengawasi manajemen, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan tugas, sekaligus membantu pimpinan lembaga atau instansi dalam menjalankan perannya. Fungsi ini penting karena membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik, yang menguntungkan semua orang dan

membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika karyawan tidak diawasi secara ketat oleh manajer, mereka mungkin tidak dapat melakukan tugasnya dengan baik.

Pemerintah daerah harus melakukan pengawasan internal terhadap jalannya pemerintahan di wilayah mereka, sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal. Pengawasan ini, bertujuan untuk mendukung dan memperkuat efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP), serta mencegah potensi penyimpangan dalam pengelolaan keuangan daerah. Dengan demikian, pengawasan sangat esensial untuk meminimalkan kemungkinan terjadinya penyimpangan tersebut.

Selain manajemen talenta dan pengawasan internal, pengembangan karir adalah faktor krusial yang memengaruhi kinerja. Membangun sistem pengembangan karir yang selaras dengan aturan dan prosedur perusahaan adalah cara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memperkuat komitmen mereka terhadap jalur karir yang dipilih.

Dalam organisasi pemerintahan, pengembangan karir sangat penting karena berperan sebagai tolak ukur dalam pembinaan karir pegawai. Tanpanya, kualitas pembinaan karir tersebut tidak akan meningkat. Pengembangan karir sendiri merujuk pada serangkaian posisi atau jabatan yang dipegang seseorang selama masa kerjanya, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia, tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja para karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Haeranah, et al., 2024).

Berdasarkan hasil pengamatan di UPTD Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan, manajemen talenta masih kurang efektif dalam mengidentifikasi dan mengembangkan talenta yang potensial, sehingga sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di bidang Sarana dan Prasarana. Terdapat masalah signifikan di mana beberapa pegawai tidak bekerja sesuai dengan kemampuan dan kompetensi mereka, yang berdampak pada kinerja keseluruhan organisasi. Hal ini menunjukkan perlunya penempatan pegawai yang lebih tepat berdasarkan keahlian dan potensi masing-masing individu.

Selain itu, pengawasan internal yang kurang ketat juga menjadi masalah, di mana banyak pegawai tidak disiplin dalam menjalankan tugas, seperti keluar masuk kantor pada jam kerja yang tidak sesuai. Untuk pegawai yang bekerja di lapangan, kurangnya pengawasan menyebabkan mereka tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik, yang berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Dalam hal pengembangan karir, masih terlihat kurang optimal dalam penerapannya, di mana promosi jabatan lebih banyak didasarkan pada hubungan pribadi atau rekomendasi dari pada proses pengembangan karir yang objektif. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pegawai yang berpotensi dan berprestasi, serta mengurangi motivasi untuk berkembang.

Sama seperti hal kinerja pegawai juga masih kurang optimal, karena masih banyak tugas yang belum selesai dengan waktu yang tepat, hal ini dapat dilihat dari kurangnya penerapan manajemen talenta, pengawasan internal, dan pengembangan karir yang efektif. Akibatnya biaya operasional organisasi menjadi lebih besar dan pencapaian tujuan organisasi terhambat.

Berdasarkan pada hasil penilaian kinerja, penulis telah menemukan adanya fenomena di lapangan bahwa sumber daya manusia menunjukkan kinerja yang belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari tabel penilaian Kinerja Pegawai pada UPTD Sarana dan Prasarana Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan periode tahun 2020-2024.

Tabel 1.1.
Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2020-2024

No.	Indikator	KPI	Target	Tahun				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	Kualitas Kerja	Kemampuan pegawai memberikan pelayanan yang berkualitas	100%	75%	78%	55%	67%	77%
2	Kuantitas Kerja	Kemampuan pegawai dalam pencapaian target yang telah diberikan	100%	86%	75%	35%	57%	73%
3	Waktu	Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan dan waktu yang ditetapkan	100%	72%	73%	65%	74%	81%
4	Kerja Sama	Kolaborasi tim untuk mencapai target yang telah ditetapkan.	100%	88%	78%	44%	69%	73%
5	Penekanan Biaya	Kemampuan karyawan untuk memaksimalkan biaya operasional	100%	71%	83%	50%	70%	70%
6	Pengawasan	Kemampuan karyawan dalam memaksimalkan pengawasan	100%	75%	82%	77%	70%	77%
Rata-rata			100%	78%	78%	54%	68%	75%

Sumber : Bagian Kepegawaian UPTD Sarana Prasarana Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan (2024)

Berdasarkan tabel 1.1. Penilaian kinerja karyawan di UPTD Sarana Prasarana Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan selama periode 2020-2024 menunjukkan hasil yang tidak mencapai target yang ditetapkan. Pada tahun 2020 dan 2021, pencapaian kinerja masing-masing adalah 78%. Namun, pada tahun 2022 terjadi penurunan signifikan menjadi hanya 54%. Kemudian, pada tahun 2023 sedikit meningkat menjadi 68%, dan berlanjut hingga tahun 2024 mencapai 75% dari target. Situasi ini mengindikasikan perlunya evaluasi mendalam di berbagai aspek. UPTD Sarana dan Prasarana Dinas Kepemudaan dan Olahraga perlu segera mengatasi masalah ini agar semangat kerja karyawan meningkat dan mereka bisa melaksanakan tugas serta tanggung jawab secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, terlihat adanya kesenjangan dalam hasil penelitian mengenai pengaruh manajemen talenta, pengawasan internal, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Beberapa studi, seperti yang dilakukan oleh Istikomah, et al. (2022), dan Finki Akuba, et al. (2022), menemukan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, temuan ini kontras dengan penelitian Suci Hervina (2023), yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, dalam konteks pengawasan internal, Bella Safira (2022), dan Bambang Jatmiko (2020), mengindikasikan terjadi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Neneng Karlina, et al. (2023), justru menyatakan tidak ada pengaruh. Selanjutnya, terkait pengembangan karir, Nailul Muna dan Sri Isnowati (2022), Yasozanolo Gaho (2023), serta Aditya Utama, et al. (2021), menyatakan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun,

penelitian terbaru oleh Anisa Nurhidayanti dan Rama Chandra Jaya (2024) serta Haeranah, et al. (2024) menyajikan hasil yang bertolak belakang, yaitu pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, variabel manajemen talenta, pengawasan internal, dan pengembangan karir sangat erat kaitannya terhadap kinerja pegawai sehingga sesuai dengan bidang studi peneliti dan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dimasa mendatang. Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik memilih judul “PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, PENGAWASAN INTERNAL, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI SARANA DAN PRASARANA DI UPTD DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KOTA TANGERANG SELATAN)”.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Menurut (Sugiyono, 2020), metode kuantitatif adalah cara mempelajari sesuatu menggunakan angka atau data yang telah diolah menjadi skor. Survei dapat digunakan baik untuk banyak orang maupun hanya beberapa orang, dan survei mengumpulkan informasi dari suatu kelompok untuk melihat pola, bagaimana sesuatu tersebar, dan bagaimana berbagai faktor sosial dan mental saling terhubung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini terbukti dari uji parsial (uji t), di mana nilai thitung untuk variabel Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai adalah $2.084 > t_{tabel} 2.002$, selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0.042 < 0.05$. Maka hipotesis H1 diterima. Temuan ini diperkuat oleh distribusi jawaban responden terhadap indikator-indikator dalam variabel Manajemen Talenta. Sebagian besar responden setuju dan sangat setuju bahwa program pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kualitas pegawai, seperti yang tercermin dari pernyataan “Saya merasa organisasi memiliki program pelatihan dan pengembangan yang memadai untuk meningkatkan kemampuan saya” yang disetujui oleh 85% responden.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Finki Akuba, Irwan Yantu, dan Robiyati Podungge (2022), Eman Mohammed Alhammadi, Abd Rahim Romle (2023), yang menyatakan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, temuan ini berbanding terbalik dengan riset yang dilakukan oleh Wiwin Finta Utami dan Deni Wardani (2021), Riham Al Aina, Tarik Atan (2020), Serly Andini, Muhamad Ekhsan (2024), yang menunjukkan bahwa Manajemen Talenta tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa Pengawasan Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini terbukti dari uji parsial (uji t) di mana nilai thitung untuk variabel Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai adalah $2.185 > t_{tabel} 2.002$, selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0.033 < 0.05$. Maka hipotesis H2 diterima. Temuan ini diperkuat oleh distribusi jawaban responden terhadap indikator-indikator dalam variabel Pengawasan Internal. Sebagian besar responden setuju dan sangat setuju bahwa organisasi mampu memberikan proses pemantauan yang efektif dalam aktivitas kerja, seperti yang tercermin dari pernyataan “Saya merasa organisasi memiliki

proses pemantauan yang efektif dalam memantau kinerja dan aktivitas pegawai” yang disetujui oleh 91% responden.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Bambang Jatmiko (2020), Iman Berkat Zai, Eliyunus Waruwu, Eliagus Telaumbanua (2022), M.Aris Afifuddin, Sukirman, Sunarno (2021) yang menyatakan bahwa Pengawasan Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, temuan ini berbanding terbalik dengan riset yang dilakukan oleh Neneng Karlina, Trisna Sary Lewaru, Dwi Kriswanti (2023), Luis Fernando, Dwi Asih Surjandari (2022), yang menunjukkan bahwa Pengawasan Internal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini terbukti dari uji secara (uji t), di mana nilai thitung untuk variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai adalah $2.110 > t_{tabel} 2.002$, selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0.039 < 0.05$. Maka hipotesis H3 diterima. Temuan ini diperkuat oleh distribusi jawaban responden terhadap indikator-indikator dalam variabel Pengembangan Karir. Sebagian besar responden setuju dan sangat setuju bahwa proses secara langsung mendorong pertumbuhan profesional dan memperluas wawasan dalam menghadapi dinamika dunia kerja, seperti yang tercermin dari pernyataan “Saya merasa bahwa pengalaman kerja saya membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya” yang disetujui oleh 100% responden.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Yasozanolo Gaho (2023), Okta Karneli, Nurpeni, Widia Astuti, Ruzikna (2024), Nailul Muna, Sri Isnowati (2022), yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, temuan ini berbanding terbalik dengan riset yang dilakukan oleh Anisa Nurhidayanti, Rama Chandra Jaya (2024), Sofwah U Wusqo, M. Ali Iqbal (2023), yang menunjukkan bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan temuan Haeranah, Irfan Setiawan, Maryadi, Asniwati, dan Herni (2024), menyatakan Pengembangan Karir memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Manajemen Talenta, Pengawasan Internal, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Manajemen Talenta, Pengawasan Internal, dan Pengembangan Karir secara simultan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan variabel Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, dan nilai Fhitung 11.479 lebih besar dari Ftabel 2.766. Koefisien determinasi dilihat dari nilai Adjusted R Square berada di angka 0.344 yang mengidentifikasi bahwasanya variabel Kinerja Pegawai mencapai 34.4% bisa dijabarkan oleh ketiga variabel independennya yaitu Manajemen Talenta, Pengawasan Internal, dan Pengembangan Karir, sisanya 65.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipakai dalam penelitian ini. Dengan melihat hasil ini, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Talenta yang efektif, Pengawasan Internal yang tepat, dan Pengembangan Karir yang memadai menjadi faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Temuan ini memperkuat pentingnya strategi pengelolaan SDM yang terarah, pengawasan yang berjalan optimal, serta kesempatan pengembangan karir yang jelas bagi pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada ketiga aspek ini untuk mendorong produktivitas dan pencapaian kinerja yang lebih baik.

Temuan ini sejalan dengan distribusi jawaban responden pada variabel-variabel tersebut yang menunjukkan kecenderungan positif, bahwa organisasi memiliki program pelatihan dan pengembangan yang memadai untuk meningkatkan kemampuan pegawai,

organisasi memiliki proses pemantauan yang efektif dalam memantau kinerja dan aktivitas pegawai, serta pengalaman kerja membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Dengan demikian kombinasi Manajemen Talenta yang efektif, Pengawasan Internal yang tepat, dan Pengembangan Karir yang memadai terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan observasi selama proses penelitian, terdapat beberapa keterbatasan yang dapat menjadi panduan untuk studi selanjutnya. Hal ini karena penelitian ini memiliki kekurangan yang perlu terus ditingkatkan di masa mendatang. Berikut adalah beberapa keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada pegawai sarana dan prasarana UPTD Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak dapat digeneralisasi ke populasi lain.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel independen, yaitu manajemen talenta, pengawasan internal, dan pengembangan karir. Sedangkan, masih banyak variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
3. Ada keterbatasan dalam metode pengumpulan data, seperti penggunaan kuesioner atau wawancara, dapat mempengaruhi akurasi dan keandalan data yang diperoleh. Responden mungkin memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya jujur atau akurat dengan keadaan sesungguhnya.
4. Penelitian ini dilakukan pada satu waktu tertentu, oleh karena itu hasilnya mungkin tidak dapat menggambarkan perubahan yang terjadi dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan penelitian berjudul “Pengaruh Manajemen Talenta, Pengawasan Internal, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Sarana dan Prasarana Di UPTD Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Tangerang Selatan)”. dapat disimpulkan hal-hal berikut :

1. Berdasarkan hasil uji, H1 diterima dan Manajemen Talenta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sarana dan prasarana di UPTD dinas kepemudaan dan olahraga Kota Tangerang Selatan. Maka adanya hubungan variabel Manajemen Talenta dengan variabel Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji, H2 diterima dan Pengawasan Internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sarana dan prasarana di UPTD dinas kepemudaan dan olahraga Kota Tangerang Selatan. Maka adanya hubungan variabel Pengawasan Internal dengan variabel Kinerja Pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji, H3 diterima dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sarana dan prasarana di UPTD dinas kepemudaan dan olahraga Kota Tangerang Selatan. Maka adanya hubungan variabel Pengembangan Karir dengan variabel Kinerja Pegawai.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa H4 diterima secara simultan (uji F), ini berarti variabel Manajemen Talenta, Pengawasan Internal, dan Pengembangan Karir memiliki hubungan serta pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Abigail Soesana, Hani Subakti, Karwanto, A. F., Sony Kuswandi, Lena Sastri, I. F., & Novita Aswan, Ferawati Artauli Hasibuan, H. L. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif. <https://repository.unugiri.ac.id:8443/id/eprint/4881/1/> Anisa Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif.pdf

- Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102–110. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Akuba, F., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 208–218. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/2441/1634>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- BPKAD, T. (2022). PROFIL PERANGKAT DAERAH Profil Perangkat Daerah Kota Tangerang Selatan. 1, 1–12.
- Gaho, Y. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 19(5), 1–23. <https://www.jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto/article/view/1050>
- Haeranah, Irfan Setiawan, Maryadi, Asniwati, H. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja*, 14(1), 50–63. <https://ejournal.ipdn.ac.id/JIWP/article/view/3681>
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Akasara.
- Irra Chrisyanti Dewi, Ita Soegiarto, S. S. (2024). Manajemen Talenta.
- Istikomah, I., Hartiati, L., & Dzulfiqar, I. (2022). Pengaruh kompetensi karyawan dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Bandung. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(4), 1555–1562. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i4.2579>
- Jatmiko, B. (2020). Pengaruh Pengawasan Internal, Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman (Survei Pada Seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sleman). *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 7(2), 231–246. <https://doi.org/10.25105/jat.v7i2.7446>
- Jeni, R. J. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur). *Universitas Brawijaya*, 8(75), 147–154. http://repository.ub.ac.id/194411/1/ROSELINA_JANSENSIA_JENI.pdf
- Juanda, S., & Darmayanti, C. (2021). Pengaruh Penerapan Akuntansi Dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten Aceh Barat. *Universitas Teuku Umar*, 17, 172–184. <https://doi.org/10.35308/AKBIS.V5I2.4124>
- Muhammad Rifqi Ananto, Tazkiyyah Nururrohmah, D. U. N. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(1). <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesy.v5i2.652>
- Nasution, M. T., Nasution, S., Syariah, B., Islam, F. A., & Muhammadiyah, U. (2022). Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention Pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Medan. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(4), 1009–1019. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/JUMSI/article/view/3275>
- Nurhidayanti, A., & Chandra Jaya, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1991–2000. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2494>
- Pratama, A. (2022). manajemen sumber daya manusia (untuk pemerintahan dari teori ke praktik). https://books.google.com/books/about/MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA_Untuk_Peme.html?id=vslwEAAAQBAJ
- Rosmalinda, R., & Safrianto, A. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap

- Kinerja Karyawan PT. Interpak Global Canindo Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i3.605>
- Safira, B. (2022). Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ilmu Sosial Dan Politik*, 2(36), 1–11. <https://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimsipol/article/view/1224>
- Sandoko Ompusunggu, A. N. F. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja, Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ekspedisi di Kota Batam. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12, 352–361. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v12i2.4559>
- Sri Mayasari, W. D. S. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Restoran Ayam Goreng Kalasan Cabang Iskandar Muda Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 215–224. <http://jurnalbisnis.mahasiswa.com/index.php/jurnal/article/view/7>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); Edisi Kedua).
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Manajemen*.
- Utama, A., Chandra Kirana, K., Subianto, D., Sarjanawiyata, U., & Yogyakarta, T. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Development and Applied Research Journal*, Vol 4(4), 106–111. <https://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/mandar/article/view/1317>
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). *Metodologi Penelitian*. In *Cv Science Techno Direct*. <http://repository.binawan.ac.id/id/eprint/3303>
- Zai, I. B., Waruwu, E., & Telaumbanua, E. (2022). Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1209–1224. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43951>.