

# Manajemen Talenta dan Manajemen Resiko Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Petikemas di Surabaya

Dyah Agustin Widhi Yanti\*, Mursidi

Universitas Hang Tuah Surabaya, Surabaya, Indonesia

Jalan Arief Rachman Hakim No 150 Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

Email: dyah.agustin1969@gmail.com

Email PenulisKorespondensi: dyah.agustin1969@gmail.com

Submitted: 15/06/2022; Accepted: 30/06/2022; Published: 30/06/2022

**Abstrak**—Sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kompetensi dinamis serta berdaya saing tinggi dalam menghadapi tantangan abad 21 sangat dibutuhkan dalam organisasi. Faktor persaingan utama dalam menciptakan organisasi yang memiliki keunggulan adalah program pengembangan SDM. Perusahaan atau organisasi baik pemerintah maupun swasta membutuhkan karyawan yang memiliki talenta tertentu agar perusahaan dapat berkembang. Setiap orang memiliki talenta yang berbeda dengan yang lainnya, sehingga diperlukan pengelolaan seputar talenta yang baik untuk mengatasi permasalahan karir karyawan di perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang bertalenta sangat diperlukan, guna mendeteksi, mengembangkan, dan menggunakan talentanya untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi secara lebih optimal. Variabel dalam penelitian ini adalah: manajemen talenta, manajemen risiko dan kinerja individu. Tujuan penelitian ini adalah: (1) menganalisis pengaruh talent management terhadap kinerja karyawan (2). menganalisis pengaruh manajemen risiko terhadap kinerja karyawan yang mengambil lokasi penelitian di PT. Petikemas Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen talenta dan manajemen risiko baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja sehingga semua hipotesis dalam penelitian ini dapat dibuktikan dapat diterima.

**Kata Kunci:** Manajemen Talenta; Manajemen Risiko; Kinerja Karyawan

**Abstract**—Human resources who are professional and have high dynamic and competitive competence in facing the challenges of the 21st century are needed in organizations. Key competitive factor in creating an organization that has an advantage is the HR development program. Companies or organizations either government or private need employees who have certain talents so that the company can develop. Everyone has different talents from others, so management around good talent is needed to overcome the career problems of employees in the company. The management of talented human resources is very necessary, in order to detect, develop, and use their talents to achieve personal and organizational goals more optimally. Variables in this study are: talent management, risk management and individual performance. The purpose of this study is: (1) analyzing the influence of talent management on employee performance (2). analyze the influence of risk management on the performance of employees who take research locations at PT. Petikemas Surabaya. The results showed that there is a significant influence between talent management and risk management both partially and simultaneously on performance so that all hypothesis in this study can be proven acceptable.

**Keywords:** Talent Management; Risk Management; Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan yang berhasil menjalankan bisnis di saat ini di dukung dengan sistem Manajemen Risiko yang kuat. *Setiap perusahaan* tentunya harus memperkirakan risiko yang akan terjadi. Risiko ini harus diperhatikan oleh perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Karena setiap perusahaan tidak bisa melepaskan diri dari persaingan. Selain itu kemungkinan adanya kerugian dalam suatu perusahaan juga perlu diperhatikan. Memang perusahaan dapat memperkirakan keuntungan yang akan diperoleh, tetapi juga tidak dapat disangka jika malah mendapatkan keadaan yang sebaliknya. Oleh karena itu di dalam sebuah perusahaan sangat perlu adanya manajemen risiko untuk dapat bertahan dari pesaing dan mengantisipasi adanya kerugian yang dapat terjadi.

Pegawai dengan talenta unggul memiliki nilai lebih bila dibandingkan dengan pegawai lainnya. Meskipun demikian, di balik berbagai kelebihan dan peran besar yang dimiliki, terdapat pula keadaan khusus yang mengkhawatirkan, yaitu merasa cepat bosan. Cara berfikirnya yang cepat dan berbeda, dengan keterampilan kerja di atas rata-rata, menyebabkan mereka memiliki kontribusi penting bagi akselerasi pencapaian tujuan organisasi. Pribadi demikian selalu menyukai tantangan baru. Berbeda dengan umumnya individu yang lebih senang dengan keamanan dan stabilitas, pribadi bertalenta unggul merasa terpacu melakukan sesuatu yang baru, sesuatu yang di luar kebiasaan. Pegawai jenis ini mampu menghadapi tantangan kompleks, meskipun sebenarnya yang lebih kompleks terdapat dalam diri mereka sendiri.

Manajemen risiko adalah serangkaian prosedur dan metodologiyang digunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, memantau dan mengendalikanrisiko yang timbul dari kegiatan usaha atau bisnis. Salah satu tujuan manajemen risikoadalah untuk meningkatkan kinerja (performance) suatu organisasi/perusahaan (Dzigbede, Gehl and Willoughby, 2020). Dalam konteks organisasi bisa antara lain: identifikasi, menilai, mengontrol dan bahkan meminimalisir risiko yang mungkin akan terjadi,mitigasi risiko yang direncanakan dan dipertimbangkan serta menentukan solusi yang tepat agar mendapatkan hasil secara efektif dan efisien,Pemantauan dan pengkajian ulang atas seluruh proses manajemen risiko sebagai bukti dan pelaporan bahwa aktifitas ini telah dilaksanakan dan menjadi masukan bagi organisasi untuk melakukan perbaikan di masa dating dan menyampaikan dan mengkonsultasikan hasil pengelolaan risiko organisasi kepada stakeholder secara kontinyu.

Kinerja adalah hasil atau tindakan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah

ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama (Jacobson, Gruzd and Hernández-García, 2020) . Kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegaran 2011 merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Sedangkan menurut Hasibuan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Putri and Ayu, 2020).

## 2. METODE PENELITIAN

Peneliti akan melakukan penelitian pengaruh variabel bebas (Independent Variable) yaitu variabel Manajemen Talenta dan Manajemen Resiko terhadap (variabel terikat) yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan cara mengumpulkan data melalui survey. Sebagai f Assessment, b) Monitoring and Review, (c) Communication and Consultation. Untuk Variabel adalah kinerja Karyawan (Y). dengan indikator yang diadopsi dari pendapat (Sugito, 2019) mengemukakan bahwa terdapat kriteria pokok untuk mengukur kinerja yaitu *quality*, *quantity*, *timelines*.

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner, yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan informasi secara tertulis yang berhubungan dengan Manajemen Talenta, Manajemen Resiko dan kinerja karyawan. Teknik yang dipergunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah teknik survey dengan instrumen kuesioner, yaitu membuat daftar pernyataan yang berhubungan dengan variabel penelitian ini, kemudian dibagikan kepada seluruh responden yang dijadikan sasaran penelitian atau dilakukan wawancara untuk menjawab pernyataan dalam kuesioner (Syairozi, 2019).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan model matematika dan statistika yang diklasifikasikan dalam kategori untuk mempermudah dalam melakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS. Analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan suatu data yang dilihat dari rata-rata (mean), deviasi, maksimum, minimum (Ghozali, 2018). Hal ini berlaku untuk semua variabel yang terdapat dalam penelitian baik variabel dependen maupun variabel independent (Putra and Indraswarawati, 2020) .

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Rumus persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ . dimana: Y: kinerja karyawan, a: konstanta,  $\beta_1, \beta_2$ : koefisien regresi, X1: manajemen talenta, X2: manajemen resiko. Analisis regresi berganda yang dilakukan memerlukan uji asumsi klasik, uji asumsi klasik adalah dimana pengujian ini digunakan untuk memperoleh hasil/nilai yang tidak bias atau estimator linear tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbiased Estimator/BLUE*). Asumsi klasik tersebut yaitu: Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Uji autokorelasi, Uji Normalitas. Pengujian Hioptesis menggunakan uji F bertujuan untuk mengetahui persamaan regresi linearnya dapat dikatakan fit atau sehat dan Uji t yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Mukhlis, 2017).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan dalam kuesioner. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 76 karyawan atau responden maka diperoleh data. Data variabel pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator. Adapun dalam variabel Manajemen Talenta pada kuisisioner penulis melakukan 3 pertanyaan, hasil *output* sebagai berikut:

**Tabel 1.** Rekapitulasi Manajemen Talenta (X1)

No	Daftar pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS	Total
1	Apakah menurut anda karyawan di PT.Terminal Petikemas Surabaya Sudah terseleksi dengan bagus ?	0	2	15	34	25	76
2	Apakah menurut anda karyawan di PT.Terminal Petikemas Surabaya penempatan sudah sesuai ?	0	1	10	36	29	76
3	Apakah menurut anda karyawan di PT.Terminal Petikemas Surabaya pengembangan karir sudah baik?	1	0	17	38	20	76
Jumlah		1	3	42	108	74	228
Prosentase (%)		0.4%	1.31%	1.18%	47.3%	32.4%	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagai besar responden memberikan tanggapan setuju (47.3%) terhadap variabel Manajemen Talenta (X1) Hal ini menunjukkan karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya setuju dengan Manajemen talenta. Adapun dalam variabel Manajemen Resiko pada kuisisioner penulis melakukan 4 pertanyaan, hasil output sebagai berikut:

**Tabel 2.** Rekapitulasi Manajemen Resiko (X2)

No	Daftar pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS	Total
1	Apakah menurut anda di PT.Terminal Petikemas Surabaya Sudah ada minimalir Resiko yang mungkin terjadi ?	0	0	7	64	5	76
2	Apakah menurut anda di PT.Terminal Petikemas Surabaya mitigasi risiko yang direncanakan agar mendapatkan hasil secara efektif dan efisien ?	0	2	5	61	8	76
3	Apakah menurut anda di PT.Terminal Petikemas Surabaya ada pengkajian ulang atas seluruh proses manajemen resiko?	0	0	14	54	8	76
4	Apakah menurut anda di PT.Terminal Petikemas Surabaya mengkonsultasikan hasil pengelolaan risiko organisasi kepada stakeholder ?	0	0	8	59	9	76
Jumlah		0	2	34	238	30	304
Prosentase (%)		0%	0.65%	11.18%	78,28%	0,98%	100%

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa sebagai besar responden memberikan tanggapan setuju (72,28%) terhadap variabel Manajemen Resiko (X2) Hal ini menunjukkan karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya setuju dengan Manajemen Resiko. Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada kuisioner penulis melakukan 3 pertanyaan, hasil output sebagai berikut:

**Tabel 3.** Rekapitulasi Kinerja karyawan (Y)

No	Daftar pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Total
1	Apakah menurut anda di PT.Terminal Petikemas Surabaya kualitas pekerjaan sudah baik ?	0	2	10	36	28	76
2	Apakah menurut anda pekerjaan di PT.Terminal Petikemas Surabaya kuantitas selalu meningkat?	0	1	18	32	25	76
3	Apakah menurut anda di pekerjaan PT.Terminal Petikemas Surabaya Tepat waktu ?	2	0	24	34	16	76
Jumlah		2	3	52	102	69	228
Prosentase (%)		0.8%	1.31%	22.8%	44.7%	30.2%	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagai besar responden memberikan tanggapan setuju (44.7%) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Hal ini menunjukkan karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya setuju dengan kinerja karyawan. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui kelayakan yang ada pada daftar pertanyaan kuesioner. Uji signifikasi dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel dan dengan ini sig = 5%. Dikatakan valid jika skor item berkorelasi secara signifikan dengan total skor yang ditunjukkan dari r hitung > r tabel.

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas

No	Variabel / Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Manajemen Talenta (X1)				
1.	Indikator (X1.1)	0.927	0.223	Valid
	Indikator (X1.2)	0.891	> 0.223	Valid
	Indikator (X1.3)	0.823	0.223	Valid
Manajemen Resiko (X2)				
2.	Indikator (X2.1)	0.683	0.223	Valid
	Indikator (X2.2)	0.742	> 0.223	Valid
	Indikator (X2.3)	0.826	0.223	Valid
	Indikator (X2.4)	0.733	0.223	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
3.	Indikator (Y.1)	0.785	> 0.223	Valid
	Indikator (Y.2)	0.847	0.223	Valid
	Indikator (Y.3)	0.842	0.223	Valid

Dari hasil tabel diatas output uji validitas sebagaimana tabel-tabel diatas, menunjukkan bahwa semua r hitung > r tabel pada nilai signifikasi (0.05) dengan N=76, diperoleh angka 0.223. Dapat diketahui r hitung tiap- tiap item > 0.223 Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua item dalam angket penelitian ini **valid**, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan indikator dari suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien alpha (*Alpha Cronbach*) yang lebih besar. Menurut Imam Ghazali (2018:46) suatu konstruk atau variabel tersebut dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Dalam penelitian ini reliabilitas menggunakan *computer* program SPSS dengan 76 responden dapat ditunjukan dala tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha		Standart Reliabilitas	Ket
1.	Manajemen Talenta (X1)	0.854	>	0.70	Reliabel
2.	Manajemen Resiko (X2)	0.735	>	0.70	Reliabel
5.	Kinerja Karyawan(Y)	0.764	>	0.70	Reliabel

Dari hasil 5 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0.70 dengan demikian variabel (Manajemen Talenta, Manajemen Resiko dan Kinerja Karyawan) dapat dikatakan **Reliabel**.

*Autokorelasi* digunakan untuk mengetahui korelasi yang terjadi diantara angka observasi yang terletak berderetan, biasanya terjadi pada data time series.

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
					F	df1	df2		
1	.501 <sup>a</sup>	.640	.614	1.975	.640	1.530	2 73	.223	1.818

a. Predictors: (Constant), Manajemen Resiko, Manajemen Talenta

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 6. menunjukkan bahwa Durbin-Watson 1,818 dan termasuk dalam kategori  $1,65 < DW < 2,35$  atau  $1,65 < 1,818 < 2,35$ . Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat *autokorelasi* dalam penelitian ini. Uji *Multikolinieritas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksinya dengan cara menganalisis nilai toleransi dan *Variance Inflation Faktor* (VIF) jika nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinieritas. Berikut tabel hasil multikolinieritas:

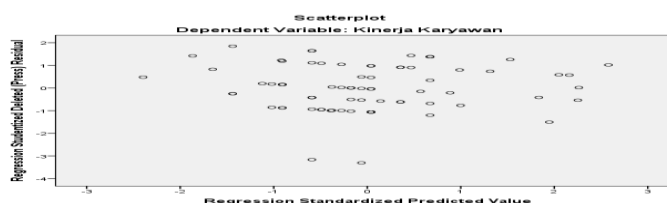
Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.980	2.865		5.927	.000				
Manajemen Talenta	.226	.113	.129	2.121	.026	.127	.130	.129	1.000
Manajemen Resiko	.312	.157	.155	2.351	.018	.154	.156	.155	1.000

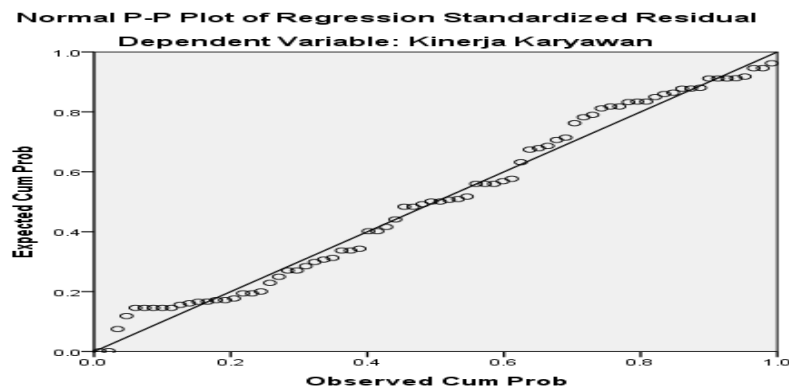
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) dari masing-masing variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10 sehingga dapat disimpulkan regresi dalam penelitian tidak mendukung multikolinieritas. *Heteroskedastisitas* terjadi apabila tidak ada kesamaan devisisasi standart nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Cara mendeteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* berikut ini:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 2 menunjukkan bahwa penyebaran data menyeluruh pada sampel dan menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat *heterokedastitas*. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam gambar berikut:



**Gambar 3.** Uji Normalitas

Dari gambar 2 menunjukkan bahwa gambar mengikuti garis melintang sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal. Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda antara Manajemen Talenta (X1), dan Manajemen Resiko(X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) dengan dibantu programSPSS dalam proses penghitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 8.** Analisis Regresi

Model	Coefficients <sup>a</sup>									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1(Constant)	16.980	2.865		5.927.000						
Manajemen Talenta	.226	.113	.129	2.121.026	.127	.130	.129	1.000	1.000	
Manajemen Resiko	.312	.157	.155	2.351.018	.154	.156	.155	1.000	1.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data maka dihasilkan persamaan  $Y = 16,980 + 0,226X_1 + 0,312X_2$ , dimana hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa:Nilai konstanta sebesar 16,980 penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Manajemen Talenta dan Disiplin Kerja, maka Kinerja Karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya tidak akan mengalami perubahan (konstan); b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,226 mempunyai arti bahwa jika Manajemen Talenta (X1) pada PT. Terminal Petikemas Surabaya meningkat 1 satuan, maka y akan meningkat sebesar 0,226 satuan dengan syarat X2 Konstan; b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,312 mempunyai arti bahwa jika Manajemen Resiko(X2) pada PT. Terminal Petikemas Surabaya meningkat 1 satuan, maka y akan meningkat sebesar 0,312 satuan dengan syarat X1 Konstan; Berdasarkan persamaan regresi tersebut, faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah manajemen resiko, terbukti dengan nilai koefisien regresinya yang paling besar yaitu sebesar 0,312.

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji adanya pengaruh Manajemen talentadan Manajemen Resikoterhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya. Pengujian dilakukan secara parsial denagan menggunakan Uji-T dan secara simultan Uji F. Pada pengujian secara parsial ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya antara pengaruh Manajemen Talenta (X1), dan Manajemen Resiko (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y). Berikut hasil pengujian parsial:

**Tabel 9.** Hasil uji parsial (Uji T)

Model	Coefficients <sup>a</sup>									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1(Constant)	16.980	2.865		5.927.000						

Model	Coefficients <sup>a</sup>									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	PartialPart	Tolerance	VIF	
Manajemen Talenta	.226	.113	.129	2.121	.026	.127	.130	.129	1.000	1.000
Manajemen Resiko	.312	.157	.155	2.351	.018	.154	.156	.155	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data primer (diolah), 2022

Hasil uji persial (uji t) yang tercantum pada tabel diatas dapat dijelaskan: (a). pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2,121, sedangkan t tabel ditentukan dengan  $df = n - k - 1$  (76-2-1) maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1.666 karena  $2,121 > 1,666$  dan nilai signifikasinya sebesar  $0,026 < 0,05$ . yang berarti t hitung lebih besar dari t tabel Sehingga dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara Manajemen Talenta secara parsial terhadap Kinerja Karyawan diPT. Terminal Petikemas Surabaya hipotesis I terbukti; (b) pengaruh Manajemen Resiko terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2,351, sedangkan t tabel ditentukan dengan  $df = n - k - 1$  (76-2-1) maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1.666 karena  $2,351 > 1,666$  dan nilai signifikasinya sebesar  $0,018 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara Manajemen Resiko secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya, Hipotesis II terbukti. Hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa dengan ditingkatkannya Manajemen Resiko maka hal itu akan mempengaruhi Kinerja KaryawanPT. Terminal Petikemas Surabaya. Uji simultan digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh Manajemen talenta dan Manajemen Resiko terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya secara bersama-sama, berikut hasil pengujian secara simultan:

**Tabel 10.** Hasil uji simultan(Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.939	2	5.969	7.530	.003 <sup>b</sup>
	Residual	284.732	73	3.900		
	Total	296.671	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Manajemen Resiko, Manajemen Talenta

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 7,530 dengan hasil signifikasinya sebesar 0,003, sedangkan degree of freedom pada angka 2 dan 73 dalam tabel F tabel diperoleh nilai sebesar 3,12 sehingga nilai F hitung sebesar  $7,530 > 3,12$  (signifikan). Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh antara Manajemen Talenta dan Manajemen Resiko secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya. Maka hipotesis yang III yang menyatakan ada pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Resiko secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya Terbukti.

**Tabel 11.** Koefisien Determinasi

Mode l	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.501 <sup>a</sup>	.640	.614	1.975	.640	1.530	2	73	.223	1.818

a. Predictors: (Constant), Manajemen Resiko, Manajemen Talenta  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji Koefisien Determinasi dapat dijelaskan dengan besarnya prosentase variabel Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel bebas (koefisien determinasi) ditunjukkan dengan nilai R Square (R2) yaitu sebesar 0,640 menggunakan R2 karena variabel bebas dalam penelitian ini lebih dari 1, dalam hal ini dapat diartikan bahwa Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh Manajemen Talenta dan Manajemen Resiko dengan nilai sebesar 64 %, sedangkan sisanya sebesar 36 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dapat di jelaskan bahwa (1).Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2,121, sedangkan t tabel ditentukan dengan  $df = n - k - 1$  (76-2-1) maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1.666 karena  $2,121 > 1,666$  dan nilai signifikasinya sebesar  $0,026 < 0,05$ . yang berarti t hitung lebih besar dari t tabel Sehingga dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara Manajemen Talenta secara parsial terhadap Kinerja Karyawan diPT.Terminal Petikemas Surabaya hipotesis I terbukti; (2) Pengaruh Manajemen

Resiko terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,351, sedangkan  $t$  tabel ditentukan dengan  $df = n - k - 1$  ( $76 - 2 - 1$ ) maka diperoleh nilai  $t$  tabel sebesar 1.666 karena  $2,351 > 1,666$  dan nilai signifikasinya sebesar  $0,018 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara Manajemen Resiko secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya, Hipotesis II terbukti; (3) pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Resiko terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai  $F$  hitung adalah sebesar 7,530 dengan hasil signifikasinya sebesar 0,003, sedangkan degree of freedom pada angka 2 dan 73 dalam tabel  $F$  tabel diperoleh nilai sebesar 3,12 sehingga nilai  $F$  hitung sebesar  $7,530 >$  nilai  $F$  tabel = 3,12 (signifikan). Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh antara Manajemen Talenta dan Manajemen Resiko secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya. Maka hipotesis III Terbukti; dan (4) Besarnya prosentase variabel Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel bebas (koefisien determinasi) ditunjukkan dengan nilai  $R$  Square ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,640 menggunakan  $R^2$  karena variabel bebas dalam penelitian ini lebih dari 1, dalam hal ini dapat diartikan bahwa Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh Manajemen Talenta dan Manajemen Resiko dengan nilai sebesar 64 %, sedangkan sisanya sebesar 36 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Savitri, Suherman (2018) menguji Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Kardo, et al (2020) menguji pengaruh penerapan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Jansen Tadjang (2010) menguji Pengaruh manajemen resiko terhadap kinerja organisasi, hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa manajemen resiko berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Hasil Penelitian berbedayang dilakukan Tanyo Setyowati dan Robi Pramana Putra (2015) menguji pengaruh manajemen konflik dan manajemen resiko dalam mengembalikan efektifitas tenaga kerja, hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa manajemen resiko tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen talenta mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya. Variabel manajemen resiko juga mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel manajemen talenta dan manajemen resikomempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya, dan variabel manajemen resiko ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang lebih dominan, sehingga dugaan peneliti terbukti. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah: (1) Sebaiknya Untuk meningkatkan sistem manajemen talenta karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya memberikan juga kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mengikuti sistem (MDP) *Management Development Program* diharapkan dapat membantu karyawan untuk betah bertahan di perusahaan sehingga kinerja yang diperoleh akan meningkat, MDP tersebut dapat dilakukan dengan melakukan proses rekrutmen karyawan berbakat secara sehat dan terbuka dan memeberi pelatihan secara berkala. (2) Sebaiknya pihak PT. Terminal Petikemas Surabaya memberi ruang yang luas untuk masukan dari karyawan hasil pengelolaan risiko organisasi menjadi masukan bagi organisasi untuk melakukan perbaikan di masa datang. Hal ini sangat penting karena dari hasil penelitian pengaruhnya paling besar terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya memberikan dukungan yang memadai seperti memotivasi karyawan untuk terus berkembang, memberikan saran dan masukan kepada karyawan sesuai dengan deskripsi pekerjaannya.

#### REFERENCES

- Dzigbede, K. D., Gehl, S. B. and Willoughby, K. (2020) 'Disaster Resiliency of U.S. Local Governments: Insights to Strengthen Local Response and Recovery from the COVID-19 Pandemic', *Public Administration Review*, 80(4), pp. 634-643. doi: 10.1111/puar.13249.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Jacobson, J., Gruzd, A. and Hernández-García, Á. (2020) 'Social media marketing: Who is watching the watchers?', *Journal of Retailing and Consumer Services*. doi: 10.1016/j.jretconser.2019.03.001.
- Mukhlis, I. dan T. H. S. (2017) *Ekonometrika teori dan aplikasi*. Tulungagung: Cahaya Abadi.
- Putra, I. P. D. S. and Indraswarawati, S. A. P. A. (2020) 'Pengaruh Partisipasi Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Dan Kecanggihan Teknologi Informasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dengan Kemampuan Teknik Personal Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kecamatan Sukaw', *Widya Akuntansi dan Keuangan*, (2016), pp. 16-31.
- Putri, N. P. C. L. and Ayu, P. C. (2020) 'Pengaruh Kemampuan Teknik Personal, Keterlibatan Pemakai Dan Information Technology Sophistication Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di BPR Kabupaten Gianyar', *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, pp. 663-698.
- Sugito (2019) *Metode Penelitian Untuk Manajemen*. Jakarta: Alfabeta.
- syairozi, muhamad (2019) 'KETERKAITAN VARIASI PRODUK DAN TENAGA KERJA TERHADAP PENINGKATAN LABA BENGKEL AHAS PANDAAN', *JBTI: Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. doi: 10.18196/bti.102122.