

## **PENGARUH PELATIHAN DAN MANAJEMEN TALENTA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA CABANG TANGERANG**

**Nuphika Sukma DwiAnti<sup>1</sup>, Mikrad<sup>2</sup>**  
Universitas Muhammadiyah Tangerang<sup>1,2</sup>  
[nuphikasukmadwi08@gmail.com](mailto:nuphikasukmadwi08@gmail.com)<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan manajemen talenta terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada 71 responden yang dipilih menggunakan teknik nonprobability sampling dan rumus Slovin. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan manajemen talenta secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 82,7% menunjukkan bahwa efektivitas kerja dipengaruhi oleh pelatihan dan manajemen talenta, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Simpulan, bahwa pelatihan dan manajemen talenta merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Efektivitas Kerja, Manajemen Talenta, Pelatihan

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of training and talent management on employee work effectiveness at PT. Pos Indonesia Tangerang Branch. The research method used is a survey by distributing questionnaires online to 71 respondents selected using nonprobability sampling techniques and the Slovin formula. Data analysis techniques include validity, reliability, normality, multiple linear regression, t-test, f-test, and coefficient of determination. The results of the study indicate that training and talent management partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee work effectiveness. The determination coefficient of 82.7% indicates that work effectiveness is influenced by training and talent management, while the rest is influenced by other factors. The conclusion is that training and talent management are important factors in increasing employee work effectiveness.*

**Keywords:** *Work Effectiveness, Talent Management, Training*

### **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, perubahan organisasi menjadi aspek penting dalam menjaga kestabilan daya saing yang terus meningkat. Perubahan organisasi mencakup beberapa aspek, seperti teknologi dan budaya organisasi yang inovatif dan fleksibel merupakan kunci keberhasilan di era digital, sehingga memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dan berkembang (O'Reilly dan Tushman, 2019). Faktor keberhasilan perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam ekonomi global tidak hanya membutuhkan efektivitas dan efisiensi yang tinggi, tetapi juga keunggulan dalam talenta dan inovasi (Larasati, A et al, 2024). Oleh karena itu, peran manajemen sangat penting untuk mengembangkan talenta dan inovasi. Dari penjelasan di atas, sependapat dengan pernyataan Kaplan & Norton (2020), bahwa "efektivitas mengacu pada kemampuan suatu organisasi dari individu untuk menghasilkan output yang diharapkan sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan, namun perlu melibatkan penggunaan sumber daya yang efisien dan manajemen yang baik dalam proses

kerja untuk dapat mencapai hasil yang lebih optimal.” Oleh karena itu, program pengembangan sumber daya manusia yang terintegrasi perlu mendapat perhatian khusus melalui pelatihan dan manajemen talenta.

Pelatihan merupakan salah satu kebutuhan utama dalam dunia kerja, sehingga perusahaan perlu memastikan bahwa semua karyawan memiliki kemampuan yang memadai untuk beradaptasi dan berkontribusi secara efektif dalam lingkungan kerja yang dinamis (Sucianti, R et al, 2024). Dengan program pelatihan yang dirancang dengan baik, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Menurut (Neo, 2020), “Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan.” Dengan perkembangan teknologi yang terus menerus, perusahaan dapat mengidentifikasi keterampilan yang perlu ditingkatkan dan merancang modul dan metode pelatihan yang lebih efektif. Menurut (Tannenbaum et al, 2019), “Pelatihan otomatis memungkinkan organisasi untuk memberikan konten pelatihan secara lebih efisien, meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses pembelajaran”. Hal ini tidak hanya meningkatkan efektivitas pelatihan tetapi juga memotivasi karyawan untuk terus belajar dan berkembang. Pelatihan dapat dilakukan dalam bentuk pelatihan di tempat kerja, simulasi, praktik langsung, lokakarya, dan e-learning.

Selain itu, manajemen talenta merupakan aspek penting dari HRM dalam meningkatkan efektivitas kerja. Manajemen talenta berfokus pada identifikasi, pengembangan, dan mempertahankan individu yang memiliki potensi tinggi dalam organisasi (Sucianti, R dkk, 2024). Dengan berkembangnya teknologi, perusahaan dapat mengoptimalkan proses rekrutmen, pengembangan, dan retensi talenta dengan lebih efisien dalam memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan kualitas tenaga kerja yang tepat sesuai kebutuhan. Memberikan pengembangan yang baik dan menciptakan jenjang karir yang jelas bagi karyawan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang, mereka cenderung lebih terlibat, berkomitmen pada pekerjaan mereka dan mampu mencapai tujuan yang mereka inginkan. Di tengah tantangan kekuatan asing yang terus meningkat, PT. Pos Indonesia dituntut untuk terus menjaga stabilitas daya saing dengan meningkatkan kualitas pelayanan. Salah satu upaya yang dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan yaitu pelatihan dan manajemen talenta, berikut dapat dilihat data dibawah ini:

**Tabel 1.**  
**Pra-survey**

No.	Indikator	Pertanyaan	Jawaban Ya (presentase)	Jawaban Tidak (presentase)
1.	Pelatihan	Dapatkah Anda dengan mudah menerapkan isi materi pelatihan dalam pekerjaan Anda?	14 (36,7%)	16 (63,3%)
		Apakah Anda merasa antusias untuk belajar selama pelatihan ini?	11(36,7%)	19 (63,3%)
2.	Manajemen Talenta	Apakah Anda merasa bahwa manajemen terbuka untuk mendiskusikan peluang pengembangan karir dengan Anda?	7 (33,3%)	23 (67,7%)
		Apakah Anda merasa bahwa tim Anda saling mendukung satu sama lain?	13 (43,3%)	17 (56,7%)

		Apakah Anda merasa telah mencapai target kerja yang ditetapkan dalam periode waktu ini?	13 (43,3 %)	17 (56,7 %)
3.	Efektivitas Kerja	Apakah Anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan oleh perusahaan?	11(36,7%)	19 (63,3%)
		Apakah Anda puas dengan lingkungan kerja Anda saat ini?	12 (40%)	18 (60%)

Sumber: Prasurvey pada karyawan PT,Pos Indonesia Cabang Tangerang

Berdasarkan data pada tabel di atas, hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Tangerang, mayoritas karyawan menyatakan bahwa mereka kurang puas dengan pelatihan yang diberikan dan manajemen talenta yang belum optimal. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan membutuhkan peningkatan efektivitas kerja melalui pelatihan yang lebih efektif dan efisien untuk menunjang efektivitas kerja karyawan agar dapat mencapai hasil yang lebih optimal. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen perlu melakukan langkah-langkah strategis. Menurut (Rangkuti H, 2022), “Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.” Namun, hasil ini bertentangan dengan temuan menurut (Ridwan dan Hasan A, 2024), “Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.” Sedangkan dari segi manajemen talenta, menurut (Larasati A et al, 2024), “manajemen talenta secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.” Namun, hasil ini bertentangan dengan temuan. Menurut (Stor, 2023), “manajemen talenta secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, karena manajemen talenta gagal memberikan dampak langsung terhadap efektivitas kerja terutama ketika fokus manajemen talenta lebih diarahkan pada tujuan jangka panjang seperti inovasi dan kinerja keuangan, bukan pada peningkatan efisiensi atau produktivitas harian.”

## KAJIAN TEORI

### Pelatihan

Pelatihan mengacu pada upaya terencana Perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang terkait dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam kegiatan sehari-hari (Noe, 2020). Dengan demikian pelatihan dapat didefinisikan sebagai proses mengejar keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana pelatihan karyawan dalam memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. indikator pelatihan (mulyani, 2019) terdiri dari tujuan, sasaran, materi, metode, dan peserta.

### Manajemen Talenta

Manajemen talenta menurut Collings & Mellahi (dalam Jarvi & Khoreva, 2020), adalah kegiatan dan proses yang melibatkan identifikasi sistematis dari posisi-posisi kunci organisasi yang berkontribusi secara berbeda terhadap keunggulan kompetitif organisasi yang berkelanjutan, pengembangan talenta yang berpotensi dan berkinerja tinggi untuk mengisi peran-peran tersebut, dan pengembangan sistem sumber daya manusia yang berbeda untuk memfasilitasi pengisian posisi-posisi tersebut dengan talenta-talenta yang berkompeten guna memastikan komitmen yang berkelanjutan dari talenta tersebut terhadap organisasi. Sebaliknya

(McKinsey and Company 2023), manajemen talenta adalah tentang bagaimana sebuah organisasi melibatkan karyawannya, bagaimana membuat mereka tetap bahagia dan produktif, dan bagaimana membuat karyawan mengembangkan keterampilan mereka dari waktu ke waktu. Dengan demikian manajemen talenta dapat didefinisikan sebagai kegiatan dan proses yang melibatkan identifikasi sistematis dalam mengembangkan keterampilan karyawan yang berpotensi dan berkinerja tinggi sehingga mereka dapat berkontribusi secara berbeda dari waktu ke waktu terhadap keunggulan kompetitif organisasi yang berkelanjutan. ada beberapa indikator manajemen talenta (hermen, 2019) sebagai berikut: seleksi, perencanaan suksesi, proses manajemen kinerja, pengembangan, dan retensi.

### Efektivitas Kerja

Menurut Lubis, P. R, (2020), efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana tercapainya suatu keberhasilan suatu instansi, lembaga, atau kelompok untuk mencapai suatu rencana. efektivitas adalah suatu keadaan atau tingkat pencapaian organisasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, pekerjaan dapat tepat pada waktu yang telah ditentukan. (Noverman Duadji, 2021), Sedangkan menurut Syam (2020), efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan seberapa jauh suatu target yang telah dicapai oleh manajemen seperti kualitas, kuantitas, dan waktu, dimana target tersebut telah ditentukan. Dengan demikian efektivitas kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan seberapa jauh 144embaga pencapaian organisasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh suatu instansi, 144embaga, atau kelompok untuk mencapai rencana. Beberapa indikator efektivitas kerja menurut Admosoeprpto (dalam Amelya, 2022), yaitu: prestasi kerja, kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kepuasan kerja.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah survei dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada karyawan PT, Pos Indonesia Cabang Tangerang. Sampel penelitian diambil secara nonprobability sampling yang diambil berdasarkan pertimbangan yang sengaja dipilih oleh peneliti dengan menentukan ciri-ciri dan kriteria tertentu. Dalam menentukan ukuran sampel yang diambil dari populasi sebanyak 250 karyawan, peneliti menggunakan rumus slovin dengan tingkat kepercayaan 95% dengan nilai e sebesar 10%, dimana dapat diketahui jumlah sampel sebanyak 71 responden. Penelitian ini bersifat uji regresi dengan uji t, uji f dan koefisien determinasi.

### HASIL PENELITIAN

**Tabel 2.**  
**Karakteristik Responden**

		<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	40	56.3%
	Perempuan	31	43.7%
Usia	<25	1	1.4%
	25-35	54	76.1%
	36-45	12	16.9%
	>45	4	5.6%
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	9	12.7%
	Diploma (D3)	19	26.8%
	Sarjana (S1)	34	47.9%
	Pasca Sarjana (S2)	9	12.7%
Lama Bekerja	<1	2	2.8%

1-5	15	21.1%
6-10	46	64.8%
>10	8	11.3%

Berdasarkan data pada tabel, karakteristik responden dari hasil pengumpulan data kuesioner menunjukkan bahwa karyawan laki-laki sebanyak 40 orang (56,3%), dan perempuan sebanyak 31 orang (43,7%). Berikutnya Pada karekteristik responden usia 25-35 tahun sebanyak 54 orang (76,1%). Sementara itu, 12 orang (16,9%) responden memiliki usia 36-45 tahun. Sementara itu 4 orang (5,6%) responden memiliki usia >45 tahun, dan 1 orang (1,4%) responden memiliki usia <25 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir sarjana (S1) sebanyak 34 orang (47,9%) yang menunjukkan bahwa sebagian besar telah menyelesaikan pendidikan tinggi dengan gelar sarjana. Sedangkan 19 orang (26,8%) responden berpendidikan diploma (D3) yang menunjukkan bahwa banyak karyawan yang telah menyelesaikan pendidikan D3. Sementara itu, 9 orang (12,7%) responden lainnya berpendidikan S2 dan SMA/ sederajat. Berdasarkan pengalaman kerja 6-10 tahun sebanyak 46 orang (64,8%), yang menunjukkan bahwa banyak karyawan yang telah bekerja cukup lama. Sementara itu 15 orang (21,1%) responden bekerja antara 1-5 tahun, yang mengindikasikan bahwa terdapat karyawan yang relatif baru. Hanya 2 orang (2,8%) yang memiliki pengalaman kurang dari 1 tahun, dan 8 orang (11,3%) responden telah bekerja lebih dari 10 tahun.

**Tabel 3.**  
**Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	R <sub>Hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	Interprestasi
Pelatihan (X1)	X1.1	0.457	0.230	Valid
	X1.2	0.360	0.230	Valid
	X1.3	0.393	0.230	Valid
	X1.4	0.395	0.230	Valid
	X1.5	0.479	0.230	Valid
	X1.6	0.316	0.230	Valid
	X1.7	0.438	0.230	Valid
	X1.8	0.499	0.230	Valid
	X1.9	0.326	0.230	Valid
	X1.10	0.405	0.230	Valid
	X1.11	0.512	0.230	Valid
	X1.12	0.442	0.230	Valid
	X1.13	0.446	0.230	Valid
	X1.14	0.559	0.230	Valid
	X1.15	0.490	0.230	Valid
Manajemen Talenta (X2)	X2.1	0.473	0.230	Valid
	X2.2	0.398	0.230	Valid
	X2.3	0.455	0.230	Valid
	X2.4	0.399	0.230	Valid
	X2.5	0.416	0.230	Valid
	X2.6	0.445	0.230	Valid
	X2.7	0.382	0.230	Valid
	X2.8	0.482	0.230	Valid
	X2.9	0.510	0.230	Valid
	X2.10	0.485	0.230	Valid
	X2.11	0.476	0.230	Valid
	X2.12	0.462	0.230	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	R <sub>Hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	Interprestasi
Efektivitas Kerja (Y)	X2.13	0.443	0.230	Valid
	X2.14	0.479	0.230	Valid
	X2.15	0.518	0.230	Valid
	Y.1	0.309	0.230	Valid
	Y.2	0.387	0.230	Valid
	Y.3	0.638	0.230	Valid
	Y.4	0.322	0.230	Valid
	Y.5	0.452	0.230	Valid
	Y.6	0.399	0.230	Valid
	Y.7	0.471	0.230	Valid
	Y.8	0.470	0.230	Valid
	Y.9	0.521	0.230	Valid
	Y.10	0.394	0.230	Valid
	Y.11	0.444	0.230	Valid
	Y.12	0.550	0.230	Valid
Y.13	0.538	0.230	Valid	
Y.14	0.419	0.230	Valid	
Y.15	0.512	0.230	Valid	

Berdasarkan data tabel di atas, hasil uji validitas Pelatihan (X1), Manajemen Talenta (X2), dan Efektivitas Kerja (Y) yang dilakukan terhadap 71 responden dengan total 15 butir item dinyatakan terdistribusi secara valid.

**Tabel 4.**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Reliability Statistics		Keputusan
	Cronbach's Alpha	N of Items	
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	0.694	15	Reliabel
Manajemen Talenta (X <sub>2</sub> )	0.726	15	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	0.730	15	Reliabel

Berdasarkan hasil tabel hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel pelatihan (X1), manajemen talenta (X2), dan efektivitas kerja (Y) melebihi 0,60, yang berarti semua variabel reliabel dan tidak perlu dilakukan uji ulang.

**Tabel 5.**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual	
N	71	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54076699
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.051
Test Statistic	.073	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	.200 <sup>d</sup>	
	Sig.	.441

Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	99% Confidence Interval	Lower Bound	.428
		Upper Bound	.453

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan output SPSS versi 27 menunjukkan nilai signifikansi (sig.) sebesar  $0,200 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual adalah normal.

**Tabel 6.**  
**Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.689	3.511		1.051	.297
Pelatihan	.548	.109	.527	5.006	.000
Manajemen Talenta	.406	.104	.411	3.899	.000

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta (Intercept) : Konstanta dari nilai intercept sebesar 3.689 berarti bahwa jika variabel pelatihan (X1) dan Talent Management (X2) bernilai nol, maka efektivitas kerja (Y) akan berada pada nilai 3.689. Hal ini berarti bahwa meskipun tidak ada pengaruh dari kedua variabel tersebut, efektivitas kerja tetap memiliki nilai dasar sebesar 3.689.
- 2) Koefisien  $\beta_1$  (Pelatihan X1) : Koefisien  $\beta_1 = 0,548$  menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan satu satuan pelatihan (X1), maka efektivitas kerja (Y) akan meningkat sekitar 0,548 satuan, dengan asumsi variabel manajemen talenta (X2) tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pelatihan berkontribusi positif terhadap peningkatan efektivitas kerja.
- 3) Koefisien  $\beta_2$  (Manajemen Talenta X2) : Koefisien  $\beta_2 = 0,406$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel manajemen talenta (X2), maka efektivitas kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,406 satuan, dengan asumsi pelatihan (X1) tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan efektivitas kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan efektivitas kerja dibandingkan dengan pelatihan.

**Tabel 7.**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 <sup>a</sup>	.827	.822	1.56326

Terlihat pada hasil tabel Koefisien Determinasi ditemukan R square sebesar 0,827 atau  $KD = 0,827 \times 100\% = 82,7\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh pelatihan dan manajemen talenta terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Tangerang sebesar 82,7% sedangkan sisanya sebesar 17,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 8.**  
**Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	795.118	2	397.559	162.682	.000 <sup>b</sup>

Residual	166.177	68	2.444
Total	961.296	70	

Menunjukkan hasil uji F tabel data, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan f hitung 162,682 > nilai f tabel 3,13. Hal ini membuktikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan, dan manajemen talenta terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Tangerang.

**Tabel 9.**  
**Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.689	3.511		1.051	.297		
Training	.548	.109	.527	5.006	.000	.229	4.365
Talent Management	.406	.104	.411	3.899	.000	.229	4.365

Berdasarkan tabel hasil uji t di atas, nilai t hitung variabel pelatihan (X1) sebesar 5,006 dan nilai t hitung variabel manajemen talenta (X2) sebesar 3,899. Dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dan nilai t tabel sebesar 1,994.

1) Pelatihan (X1)

Nilai t hitung sebesar 5,006 > t tabel (1,994) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap efektivitas kerja.

2) Manajemen Talenta (X2)

Nilai t hitung sebesar 3,899 > t tabel (1,994) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara manajemen talenta terhadap efektivitas kerja.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Tangerang**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai t hitung sebesar 5,006 > t tabel (1,990) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, semakin meningkat pelatihan maka semakin meningkat pula efektivitas kerja. Sehingga pelatihan sangat dibutuhkan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja para pekerja agar dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Theresia (2021), Habib Rangkuti (2022) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Dengan pelatihan yang dilakukan dengan baik, maka akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Tangerang**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai t hitung sebesar 3,899 > t tabel (1,990) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian,

semakin meningkat manajemen talenta maka semakin meningkat pula efektivitas kerja. Dengan adanya manajemen talenta yang baik secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dhinnar, 2019), Larasati (2024). yang menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Manajemen talenta yang baik seperti mengenali bakat dan potensi karyawan, program pelatihan pengembangan, menciptakan lingkungan kerja yang baik, dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja.

### **Pengaruh Pelatihan dan Manajemen Talenta terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Tangerang**

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian yang dilakukan penulis, pelatihan dan manajemen talenta secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Tangerang. Berdasarkan hasil nilai uji  $f$ , nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $f$  hitung  $162,682 >$  nilai  $f$  tabel (3,13). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan, dan manajemen talenta terhadap efektivitas kerja karyawan. Nilai  $R$  square sebesar 0,827 atau  $KD = 0,827 \times 100\% = 82,7\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa 82,7% efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan manajemen talenta, sedangkan sisanya sebesar 17,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh A Yulistiyono (2021), pelatihan dan manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara pelatihan dan manajemen talenta yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Tangerang. Talent Management memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Tangerang. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Pelatihan dan Talent Management secara simultan terhadap efektivitas kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Tangerang, menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Admosoeparto. (dalam Amelya, 2022). *Efektivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (dalam Jarvi, H., & Khoreva, V., 2020). *Talent management: Organizational principles and dynamics*. Journal of Organizational Effectiveness, 7(1), 55–72.
- Hermen. (2019). *Manajemen Talenta dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2020). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business Press.
- Larasati, A., Putri, N., & Santosa, H. (2024). *Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(1), 45–56.
- Lubis, P. R. (2020). *Efektivitas Kerja dan Produktivitas Karyawan*. Medan: Graha Ilmu.
- McKinsey & Company. (2023). *Talent Management for the Future: A Strategy for Growth*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com>
- Mulyani. (2019). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Neo, R. A. (2020). *Human Resource Development: Theory and Practice*. New York: McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development* (8th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

- Noverman Duadji. (2021). *Efektivitas Organisasi dalam Perspektif Manajemen*. Jurnal Administrasi Publik, 9(1), 33–41.
- O'Reilly, C. A., & Tushman, M. L. (2019). *Lead and Disrupt: How to Solve the Innovator's Dilemma*. Stanford University Press.
- Rangkuti, H. (2022). *Strategi Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ridwan, M., & Hasan, A. (2024). *Studi Tentang Hubungan Pelatihan dan Efektivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Riset Manajemen, 15(1), 27–39.
- Stor, M. (2023). *Talent Management Failure: Why It Doesn't Always Lead to Performance*. International Journal of Human Capital Management, 11(2), 65–78.
- Sucianti, R., Pratiwi, M., & Syafril, D. (2024). *Manajemen Talenta dan Efektivitas Kerja di Era Digitalisasi*. Jurnal Sains Manajemen, 13(2), 87–99.
- Syam, H. (2020). *Teori Manajemen Kinerja dan Efektivitas*. Makassar: Universitas Negeri Makassar Press.
- Tannenbaum, S. I., Beard, R. L., McNall, L. A., & Salas, E. (2019). *Training and Development in Organizations: An Evidence-Based Approach*. Annual Review of Psychology, 70, 543–569.