



## Pengaruh Manajemen Talenta, Modal Sosial dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Serba Usaha Bintang Muda 88 Tana Toraja Cabang Makale

Yustin<sup>1\*</sup>, Adriana Madya Marampa<sup>2</sup>, Stefani M. Palimbong<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Kirsten Indonesia Toraja, Indonesia

Email: [marampaadriana09@gmail.com](mailto:marampaadriana09@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [yustin010103@gmail.com](mailto:yustin010103@gmail.com)<sup>2</sup>, [stefanimarinapalimbong@gmail.com](mailto:stefanimarinapalimbong@gmail.com)<sup>3</sup>

\*Penulis korespondensi: [marampaadriana09@gmail.com](mailto:marampaadriana09@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract.** *This result aims to determine the Influence of Talent Management, Social Capital and Employee Engagement on Employee Performance at Bintang Muda 88 Tana Toraja Makale Branch is the voluntary behavior of employees that exceeds their formal duties and can support the smooth and effective running of the organization. This study uses a quantitative method. The research population is all employees at the Bintang Muda 88 multipurpose cooperative office, Makale branch, Tana Toraja Regency, as many as 30 people, and the sampling method uses a saturated sampling technique. Data collection is carried out through distributing questionnaires, and the data are analyzed using multiple linear regression tests with the help of the SPSS program. The results of the study indicate that the Influence of Talent Management, Social Capital and Employee Engagement on Employee Performance at Bintang Muda 88 Tana Toraja Makale Branch, This is evidenced by Thitung of 0.472 > Ttabel 0.3739 has a significant number of 0.000 < 0.05. Similarly, Talent Management, Social Capital, and Employee Engagement have a positive effect on employee performance, as evidenced by a t-value of 0.390 with a p-value of 0.000. Therefore, the p-value is < 0.05. Simultaneously, Talent Management, Social Capital, and Employee Engagement also have a positive effect on Employee Performance at Bintang Muda 88 Tana Toraja, Makale Branch, as evidenced by an Fcount of 7.532, Ftable of 3.02, and a significance value of 0.000 < 0.05.*

**Keywords:** *Employee Engagement; Employee Performance; Makale Cooperative; Social Capital; Talent Management*

**Abstrak.** Hasil ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Talenta, Modal Sosial dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Di Bintang Muda 88 Tana Toraja Cabang Makale adalah perilaku sukarela pegawai yang melebihi tugas formalnya dan dapat mendukung kelancaran secara efektifitas organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai dikantor koperasi serba usaha Bintang Muda 88 cabang Makale Kabupaten Tana Toraja sebanyak 30 orang, dan metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan data dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Manajemen Talenta, Modal Sosial dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Di Bintang Muda 88 Tana Toraja Cabang Makale, Hal ini dibuktikan bahwa  $T_{hitung}$  Sebesar 0,472 >  $T_{tabel}$  0,3739 mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Demikian pula, Manajemen Talenta, Modal Sosial, *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai  $t = 0,390$  dengan p-value 0,000, Oleh karena itu p-value < 0,05. Secara simultan Manajemen Talenta, Modal Sosial dan *Employee Engagement* juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Di Bintang Muda 88 Tana Toraja Cabang Makale, dibuktikan dengan  $F_{hitung}$  7,532  $F_{tabel}$  3.02 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

**Kata Kunci:** Employee Engagement; Kinerja Pegawai; Koperasi Makale; Manajemen Talenta; Modal Sosial

### 1. LATAR BELAKANG

Tantangan terbesar bagi koperasi adalah memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan koperasi sebagai gerakan ekonomi yang terdiri dari kumpulan orang yang merupakan lembaga praktik yang tepat dalam membangun modal sosial untuk kepentingan dan kemajuan anggota, Koperasi Bintang Muda 88 di Tana Toraja berperan penting dalam

meningkatkan kesejahteraan anggotanya melalui berbagai program pemberdayaan, Sebagai sebuah koperasi tujuan utamanya adalah untuk memberdayakan anggotanya dan meningkatkan taraf hidup masyarakat. Koperasi Bintang Muda 88 di Tana Toraja, modal sosial berperan dalam membangun interaksi yang positif antara anggota serta meningkatkan kepercayaan dan solidaritas di antara mereka. Berdasarkan fenomena di koperasi bintang 88 koperasi ini belum bisa memaksimalkan dalam pengelolaan pegawai. Salah satu cara untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia adalah melalui manajemen talenta, employee engagement dan modal sosial.

Dalam koperasi manajemen talenta, manajemen modal sosial dan *employee engagement* sangat diperlukan karena berperan penting untuk memastikan bahwa anggota dan pegawai memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Karyawan juga memiliki adil yang cukup besar untuk bisa mencapai keberhasilan. Koperasi ini tidak hanya berfungsi sebagai wadah ekonomi, tetapi juga sebagai komunitas yang mendukung pertumbuhan sosial dan budaya anggotanya. *Employee Engagement* (keterlibatan karyawan) yang penting dalam dunia koperasi saat ini. Koperasi yang memiliki karyawan yang terlibat secara aktif cenderung mencapai kinerja yang lebih baik, produktivitas yang lebih tinggi, dan tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan, pendekatan strategis perusahaan kepada karyawan dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkembang dalam setiap tingkatan dimulai dengan manajer dan staf eksekutif, yang sepenuhnya aktif dalam pekerjaan mereka sehingga mereka dapat memberikan upaya terbaiknya. Employee engagement atau keterlibatan karyawan dalam meningkatkan komitmen dan keterikatan emosional seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, keterlibatan ini sangat penting karena dapat mempengaruhi produktivitas, inovasi, dan retensi anggota.

Selain tantangan dalam menjaga karyawan berbakat tidak hanya terbatas pada aspek pengembangan dan pelatihan oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk melihat berbagai pengaruh pada manajemen talenta yang dapat diadopsi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan mereka dalam jangka panjang. Talenta yang ingin dipelihara oleh perusahaan karena kelebihan talenta juga sebagai karyawan yang diidentifikasi memiliki potensi yang menjadi pimpinan masa depan perusahaan cara dalam organisasi secara efektif perencanaan dan pengembangan sukses diperusahaan reiliasi pengembangan diri karyawan secara maksimal dan mempertahankan bakat. Dengan pendekatan yang sistematis dan terencana manajemen talenta dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan strategis serta meningkatkan kinerja individu dan kolektif.

Dalam menerapkan manajemen talenta yang efektif, koperasi dapat meningkatkan kinerja anggotanya, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada keberhasilan dan keberlanjutan koperasi itu sendiri, bagaimana manajemen talenta dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan keberhasilan koperasi, diharapkan koperasi dapat merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu fondasi yang penting dalam pengembangan koperasi dengan menggunakan modal sosial. Modal sosial mencakup jaringan hubungan, norma, dan kepercayaan yang terbentuk di antara anggota koperasi. Keberadaan modal sosial yang baik dapat membantu koperasi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan partisipasi aktif anggota.

Modal sosial memiliki posisi dan peran yang setara dengan modal – modal yang lain (modal ekonomi dan modal manusia), khususnya dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing suatu organisasi usaha. Modal ekonomi, modal manusia, dan modal sosial secara bersama dan saling bergantung menjadi sumber produktivitas dan daya saing koperasi. Modal ekonomi diperlukan untuk produksi dan distribusi. Modal manusia yang berupa keterampilan dan kompetensi melekat dalam tenaga kerja. Modal sosial juga dapat meningkatkan kepercayaan, komunikasi, dan kerjasama yang ada dalam koperasi dan menjadi penentu akhir keberhasilan modal ekonomi dan modal manusia yang diinvestasikan dalam koperasi. Namun saat ini banyak organisasi menghadapi tantangan dalam hal mempertahankan karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis memberikan judul “Pengaruh Manajemen Talenta, Modal Sosial dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Bintang Muda 88 Cabang Makale Tana Toraja”

## 2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Talenta adalah karyawan yang ada di organisasi atau perusahaan yang mampu memberikan pengaruh di atas rata-rata melalui pencapaian kinerja yang bagus maupun kepemilikan potensi yang dapat mempengaruhi perkembangan organisasi jangka pendek maupun jangka panjang, talenta yang dimaksud ada pada level yang berlaku untuk seluruh fungsi dan golongan yang berada di dalam organisasi atau perusahaan (Sule, E & Wahyuningtyas, 2016). Sedangkan Menurut Wibowo (2017) mengartikan bahwa manajemen talenta adalah sebuah konsep yang dimulai dari bagaimana bisa merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sebuah bakat dalam organisasi atau perusahaan. Kusuwordani (2016) mengatakan bahwa manajemen talenta adalah kegiatan yang bersifat sistematis yang berpengaruh terhadap pengembangan-pengembangan bakat karyawan secara potensial. Nisa (2016) mengatakan bahwa manajemen talenta merupakan suatu proses dari

identifikasi serangkaian pada karyawan. Oladapo (2014) mengatakan bahwa manajemen talenta merupakan suatu kegiatan yang digerakkan oleh perusahaan untuk mencari karyawan yang tepat serta menempatkannya ditempat yang tepat melalui proses serangkaian proses identifikasi, pengembangan, pertahanan dan penempatan pada posisi yang sesuai (*the right man the right place*). . Berdasarkan dari pendapat beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta merupakan kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan proses pengembangannya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Adapun tujuan utama dengan adanya teori manajemen talenta adalah untuk menjelaskan bagaimana pihak dalam organisasi koperasi berjalan dengan baik dan benar agar mencapai keberhasilan yang baik, manajemen talenta juga sebagai kunci utama dalam meningkatkan kinerja pegawai di koperasi dalam bisnisnya yang terus berkembang investasi dari organisasi dan manfaatnya akan sepadan dengan usaha yang dikeluarkan.

#### Indikator Manajemen Talenta

Secara umum menurut Gallardo-Gallardo dan Thunnisen (2016) manajemen talenta memiliki tiga indikator yaitu :

##### **Daya tarik talenta**

Pencitraan perusahaan yang bisa mengelola bakat karyawan melalui identitas, loyalitas, dan budaya organisasi sebagai kunci bagi daya tarik untuk individu yang berpotensi tinggi (Moayed & Vaseghi 2016). Untuk berhasil dalam menarik talenta, organisasi perlu memiliki strategi yang tepat dengan mempunyai prinsip, etika dan bisa membangun reputasi yang kuat serta mempunyai perbedaan dengan perusahaan lain agar bisa bertahan dan serta berkompetitif (Anwar et al. 2014).

##### **Pengembangan talenta**

Menurut Malmgren McGee & Hedström (2016) terdapat persaingan yang kuat di dalam dunia bisnis yang sempurna serta membuat perusahaan atau organisasi harus mengembangkan karyawan nya yang mempunyai bakat untuk bisa lebih cepat mencapai produktivitas. Maka dari itu, perlu mena namkan pengembangan bakat dari pribadi karyawan itu sendiri serta dianggap sebagai tolok ukur yang berhasil bagi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan keterampilan karyawan yang berkualifikasi tinggi (Mohan et al. 2015).

##### **Retensi talenta**

Menurut Warman (2020:134) jika dalam perusahaan mempunyai karyawan dengan talenta yang tepat dan ditempatkan di tempat yang seharusnya akan membuat perusahaan lebih produktif dan dapat bersaing dengan pesaingnya.

#### Modal Sosial

Menurut Inayah (2012) modal sosial merupakan salah satu modal yang penting disamping modal ekonomi dalam upaya pemberdayaan masyarakat. Dengan saling percaya, toleransi, dan kerjasama dapat membangun jaringan baik di dalam kelompok masyarakatnya maupun dengan kelompok masyarakat lainnya. Putnam (1995) mendefinisikan modal sosial adalah penampilan organisasi sosial seperti jaringan dan kepercayaan yang memfasilitasi adanya koordinasi dan kerjasama bagi keuntungan bersama modal harga diri dan kehormatan yang seringkali diperlukan jika orang ingin menarik para klien ke dalam posisi-posisi yang penting secara sosial, dan yang bisa menjadi alat tukar, misalnya dalam karier. Bourdieu melihat modal simbolik atau *symbolic capital* merupakan sumber kekuasaan yang krusial.

Menurut Schlepphorts (2020) modal sosial adalah sumber daya aktual serta potensial yang didapatkan melalui jaringan hubungan yang dibentuk oleh individu atau unit sosial. Menurut Bobi B. Setiawan (2017) Modal sosial merupakan pemahaman dan pengetahuan yang dimiliki bersama oleh komunitas, serta pola hubungan yang memungkinkan sekelompok individu melakukan satu kegiatan yang produktif. Berdasarkan hal tersebut diatas maka modal sosial adalah konsep yang mencakup hubungan sosial dan jaringan yang ada dalam diri setiap pemimpin bagaimana membangun jaringan atau *network* yang dapat meningkatkan atau menunjang keberhasilan suatu organisasi.

#### Indikator Modal Sosial

Menurut Heru Tjajono, (2017) membagi beberapa indikator Modal Sosial untuk mengukur kinerja pada kinerja pegawai :

#### **Dimensi Struktural**

Dimensi ini berfokus pada pola hubungan antar individu dan interaksi sosial yang ada dalam suatu organisasi. Indikator-indikator dalam dimensi struktural meliputi: a). Jaringan Sosial: Jumlah dan kualitas hubungan yang dimiliki individu dengan anggota lain dalam organisasi. b). Partisipasi dalam Organisasi: Tingkat keterlibatan anggota dalam kegiatan dan program yang diselenggarakan oleh koperasi. c). Akses terhadap Sumber Daya: Kemampuan individu untuk mengakses informasi dan sumber daya melalui jaringan yang ada.

#### **Dimensi Relasional**

Dimensi relasional mencakup aset yang diciptakan dalam hubungan antar anggota, termasuk kepercayaan dan saling menghormati. Indikator-indikatornya meliputi: a). Kepercayaan (*Trust*): Tingkat kepercayaan anggota terhadap satu sama lain dan terhadap manajemen koperasi. b). Kelayakan Dipercaya (*Trustworthiness*): Persepsi anggota tentang integritas dan kompetensi anggota lainnya. c). *Resiprositas*: Tingkat saling membantu antar anggota, di mana anggota merasa nyaman untuk saling memberikan dukungan.

## **Dimensi Kognitif**

Dimensi kognitif terkait dengan pemahaman bersama dan sistem makna yang dibangun di antara anggota. Indikator-indikatornya meliputi: a). Bahasa Bersama (*Shared Language*): Penggunaan istilah dan bahasa yang sama di antara anggota untuk memudahkan komunikasi. b). Narasi Bersama (*Shared Narratives*): Cerita atau pengalaman yang dibagikan oleh anggota yang memperkuat identitas kelompok. c). Visi Bersama (*Shared Vision*): Pemahaman dan komitmen terhadap tujuan dan misi koperasi.

## **Employee Engagement**

*Employee Engagement* merupakan salah satu topik yang semakin berkembang dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam beberapa tahun terakhir, konsep keterlibatan karyawan telah mendapatkan perhatian khusus, karena kurangnya keterlibatan karyawan dapat merugikan kesuksesan bisnis. Keterlibatan karyawan juga dianggap kunci dalam mempertahankan talenta atau bakat (Fegley, 2006). Keterlibatan itu sendiri merupakan kekuatan yang menghubungkan organisasi dan karyawan secara emosional, rasional, dan motivasional. Hal ini mendorong kinerja individu menuju tingkat optimal, yang pada gilirannya membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif. Penelitian juga menunjukkan bahwa *Employee Engagement* yang tinggi terhadap organisasi dapat meningkatkan retensi karyawan. Adapun pendapat lain disampaikan oleh Segalla (2021:41) bahwa “*Employee engagement is about how to achieve the company's strategic goals by creating developing human resources, and every level starting from staff, managers, and executives is fully activated in their work so they can give their best effort.*” Artinya: Keterlibatan karyawan adalah tentang bagaimana mencapai tujuan strategis perusahaan dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkembang, dan setiap level mulai dari staf, manajer, dan eksekutif sepenuhnya aktif dalam pekerjaan mereka sehingga mereka dapat memberikan upaya terbaik mereka. Kemudian juga menurut Stephen P Robbins & Timothy A Judge (2013:77) *employee engagement* adalah keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya. Penelitian lain oleh (Ningrum et al. ,2023) juga mengungkapkan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Banyak studi lain juga telah membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara *Talent Management and Knowledge Management* (Prasetio et al. , 2023). *Employee Engagement* (keterlibatan karyawan) adalah faktor penting dalam memastikan kinerja yang optimal dari karyawan yang terlibat sepenuh hati dalam pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, berinovasi, dan komitmen terhadap tujuan organisasi mereka. Oleh karena itu,

*Employee Engagement* menjadi aspek kunci dalam meningkatkan kualitas layanan publik dan pembangunan di tingkat lokal. Namun meskipun pentingnya, *Employee Engagement*, manajemen talenta dan Modal Sosial telah diakui masih ada kebutuhan untuk mengidentifikasi hubungan konkret dan efek samping antara ketiganya, penelitian ini bertujuan untuk menggali secara lebih mendalam tentang bagaimana manajemen talenta, modal sosial dan employee engagement berpengaruh pada kinerja pegawai di KSU Bintang Muda 88 Cabang Makale Tana Toraja.

### **Indikator Employee Engagement**

Menurut Titien (2016:121) membagi indikator *employee engagement* kedalam 3 indikator, yaitu: (a). *Vigor* (semangat), vigor atau semangat merupakan keadaan dimana pegawai merasa penuh dengan level energi dan mental yang tangguh dalam menyelesaikan tugasnya serta memiliki ketertarikan untuk menginvestasikan usaha dalam bekerja, tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan tugasnya. (b) *Dedication* (dedikasi), dedikasi didefinisikan sebagai wujud pengabdian setiap pegawai dalam menuju keberhasilan dalam instansi. Hal ini ditunjukkan dengan adanya keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan dan merasakannya dengan penuh makna, antusias yang besar dan selalu memberikan inspirasi, serta adanya ketertarikan serta bangga terhadap pekerjaannya. (c). *Absorption* (penyerapan), absorption atau penyerapan didefinisikan sebagai keadaan dimana pegawai memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap tugasnya, sangat menikmati pekerjaan sehingga tidak terasa waktu telah berlalu, enggan melepaskan diri terhadap pekerjaan dan merasa senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan.

### **Kinerja Pegawai**

*Performance* atau yang sering disebut dengan kinerja merupakan salah satu hal paling penting yang harus dicapai oleh setiap organisasi, karena kinerja dianggap sebagai cerminan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya, kinerja yang merupakan tingkatan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya dinilai sangat berpengaruh dalam proses pencapaian tujuan organisasi (Nurjaya *et al.* , 2021). Kinerja sering kali dikaitkan pada tingkat pencapaian atau prestasi dari organisasi dalam periode waktu tertentu, menurut (Novy Larashati & Hariyati, 2021) kinerja ialah tentang melakukan pekerjaan, hasil yang dicapai, dan apa yang dikerjakan serta bagaimana cara mengerjakannya. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah pencapaian atau hasil yang telah dicapai oleh karyawan sesuai dengan kualitas dan kuantitas serta tanggung jawab individu masing.

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Ardi, et al (2017:166) indikator untuk mengukur kinerja pegawai ada enam indikator, yaitu: a). Kualitas, indikator ini dikaji berdasarkan persepsi atau pemahaman setiap karyawan terhadap hasil yang telah dilakukan serta berkaitan pula dengan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kapasitas setiap karyawan. (b) Kuantitas, indikator ini dikaji berdasarkan jumlah yang dihasilkan karyawan, dinyatakan dalam jumlah unit serta siklus aktivitas yang telah dilakukan. (c) Ketepatan waktu, indikator ini dikaji berdasarkan tingkat kegiatan dalam melakukan pekerjaan sesuai jadwal yang sudah ditentukan berdasarkan koordinasi dengan hasil serta pengoptimalan waktu untuk menyelesaikan aktivitas lainnya. (d) Efektivitas, indikator ini dikaji berdasarkan taraf penggunaan sumber daya dalam instansi meliputi tenaga, materi, waktu, teknologi maupun bahan baku yang dikelola secara optimal dalam tujuan untuk meningkatkan output dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya. (e) Kemandirian, indikator ini dikaji melalui tingkat setiap karyawan dalam menyelesaikan fungsi kerja sesuai komitmen yang dilakukan oleh masing-masing individu secara mandiri dan bertanggung jawab terhadap instansi. (f). Berkomitmen, indikator ini berkaitan dengan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang memiliki komitmen relatif termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang valid, serta teknik analisis yang tepat, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi perbaikan manajemen sumber daya manusia di instansi tersebut. Sumber data diperoleh melalui kantor koperasi bintang muda 88 kabupaten tana toraja dikumpulkan dengan wawancara langsung dengan observasi. Dalam penelitian ini, populasi mencakup 30 Pegawai Koperasi Bintang Muda 88 Cabang Makale Tana Toraja. Jumlah dan karakteristik spesifik dari populasi ini akan mempengaruhi desain penelitian dan metode analisis yang digunakan. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di kantor Ksu Bintang Muda 88 cabang Makale Tana Toraja. Variabel independent (X) variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab dalam penelitian. Variabel dependen (Y) variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari perubahan yang disebabkan oleh variabel independent. Dalam penelitian instrument yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, dimana jawaban telah tersedia sehingga responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Deskripsi Data**

**Berdasarkan Jenis Kelamin Responden****Tabel 1.** Berdasarkan Jenis Kelamin.

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------|--------|----------------|
| 1. | Laki-laki     | 14     | 47%            |
| 2. | Perempuan     | 16     | 53%            |
| 3. | Total         | 30     | 100%           |

*Sumber: Data Diolah.*

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin Laki-laki lebih banyak dengan persentase 47% yaitu 14 orang dan Perempuan lebih sedikit yaitu dengan persentase 53% dengan jumlah 16 orang.

**Berdasarkan Pendidikan Terakhir****Tabel 2.** Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

| No | Pendidikan Terakhir | Jumlah | Persentase |
|----|---------------------|--------|------------|
| 1. | SMA                 | 7      | 23%        |
| 2. | DIPLOMA             | -      | -          |
| 3. | S1                  | 23     | 76%        |
| 4. | Total               | 30     | 100%       |

*Sumber: data diolah.*

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa responden berdasarkan pendidikan lebih banyak lulusan S1 dengan persentase 76% yaitu 23 orang, Lulusan Diploma tidak ada responden dengan pendidikan Diploma, sehingga tidak berkontribusi pada total dan Lulusan SMA dengan persentase 23% yaitu 7 orang.

**Berdasarkan usia****Tabel 3.** Berdasarkan Usia.

| No | Usia  | Jumlah | Persentase (%) |
|----|-------|--------|----------------|
| 1  | 20-30 | 16     | 53%            |
| 2  | 31-40 | 14     | 47%            |
| 3  | 40-50 |        |                |
| 4  | Total | 30     | 100%           |

*Sumber: Data Diolah.*

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa responden berdasarkan usia lebih banyak berusia 40-50 Tahun dengan persentase tidak ada, Usia 31-40 Tahun dengan persentase 47% yaitu 14 orang dan Usia paling sedikit berada pada usia 20-30 Tahun dengan persentase 53% yaitu 16 orang.

**Berdasarkan Lama Bekerja**

**Tabel 4.** Berdasarkan Masa Kerja.

| No | Masa Kerja | Jumlah | Persentase |
|----|------------|--------|------------|
| 1  | 1-5 Tahun  | 14     | 47%        |
| 2  | 6-10 Tahun | 16     | 53%        |
| 3  | >10 Tahun  |        |            |
| 4  | Total      | 30     | 100%       |

*Sumber: Data Diola.*

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa sebagian besar pegawai Koperasi Bintang Muda 88 memiliki masa kerja antara 6–10 tahun, yaitu sebesar 53%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di koperasi, sehingga cenderung memahami sistem kerja, budaya organisasi, serta mekanisme pelayanan kepada. Pegawai dengan masa kerja 1–5 tahun sebesar 47%, menunjukkan bahwa adanya regenerasi pegawai berjalan dengan baik. Tidak adanya pegawai dengan masa kerja di >10 tahun menunjukkan bahwa struktur kepegawaian. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa koperasi memiliki stabilitas kepegawaian yang baik, dengan tingkat retensi pegawai yang cukup tinggi dan pengalaman kerja yang memadai untuk mendukung kinerja organisasi.

**Deskripsi Jawaban Responden**

Penelitian ini mengambil hasil dari 30 Responden yang merupakan pegawai pada kantor Koperasi Serba Usaha Bintang Muda 88 berikut dijabarkan hasil tanggapan.

**Tabel 5.** Deskripsi Jawaban Responden.

| SKALA       | KATEGORI                |
|-------------|-------------------------|
| 1,00 - 1,80 | Sangat Tidak Baik (STB) |
| 1,81 - 2,60 | Tidak Baik (TB)         |
| 2,61 - 3,40 | Cukup Baik (CB)         |
| 3,41 - 4,20 | Baik (B)                |
| 4,21 - 5,00 | Sangat Baik (SB)        |

*Sumber : Data Dikelola.*

**Deskripsi jawaban Variabel Manajemen Talenta (XI)**

Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap kinerja pegawai. Variabel Manajemen Talenta terdiri dari 9 pertanyaan dengan jumlah responden 30 orang. Berdasarkan yang terlampir, dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai Manajemen Talenta(X1) memiliki rata-rata 4,2 yang dapat dikategorikan baik. nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator karakteristik individu, pernyataan 2 “Bekerja memberikan lingkungan kerja yang menarik dan dinamis ” dengan rata-rata 4,6 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat indikator kemampuan pada pernyataan 1 “Saya Memiliki Hubungan Baik Dengan Rekan kerja di koprasi”.

### **Deskripsi Jawaban Modal Sosial (X2)**

Variabel Modal Sosial terdiri dari 9 pertanyaan dengan jumlah responden 30 orang. Berdasarkan yang terlampir, dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai Modal Sosial (X2) memiliki rata-rata 4,2 yang dapat dikategorikan baik. nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator Modal Sosial pernyataan 3 “Saling berbagi pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan rata-rata 4,37 yang termasuk dalam kategori baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat indikator Modal Sosial pada pernyataan 1 “Jaringan sosial di koperasi membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan”

### **Deskripsi Jawaban *Employee Engagement* (X3)**

Variabel *Employee engagement* terdiri dari 9 pertanyaan dengan jumlah responden 30 orang. Berdasarkan yang terlampir, dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai *Employee Engagement* memiliki rata-rata 4,2 yang dapat dikategorikan baik. nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator *Employee Engagement* pernyataan 2 “Saya merasa terlibat di dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan saya” dengan rata-rata 4,37 yang termasuk dalam kategori baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat indikator pada pernyataan 1 “Saya merasa bersemangat saat bekerja di kantor koperasi saat ini. ”

### **Deskripsi jawaban kinerja pegawai (Y)**

Variabel kinerja pegawai terdiri dari 18 pertanyaan dengan jumlah responden 30 orang. Berdasarkan yang terlampir, dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai Kinerja Pegawai (Y) memiliki rata-rata 4,20 yang dapat dikategorikan baik. Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator Efektivitas pada pernyataan ”Pegawai mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang terjadi dalam koperasi” dengan rata-rata 4,66 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat indikator Kualitas pada pernyataan 2 “Layanan petugas koperasi bersikap ramah dan profesional dalam melayani anggota dengan nilai rata-rata 4 termasuk dalam kategori cukup baik.

## Hasil Analisis Data

### Uji Instrumen

#### *Uji validitas*

Uji validitas diukur dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel jika  $r$  hitung  $> r$  tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. adapun hasil  $t$ . menggunakan SPSS sebagai.

**Tabel 6.** Hasil Validitas.

| Variabel                | Pernyataan | r-hitung | r-tabel | keterangan |
|-------------------------|------------|----------|---------|------------|
| Manajemen Talenta(X1)   | 1          | 0,412    | 3,61    | valid      |
|                         | 2          | 0,398    | 3,61    | valid      |
|                         | 3          | 0,476    | 3,61    | valid      |
|                         | 4          | 0,375    | 3,61    | valid      |
|                         | 5          | 0,865    | 3,61    | valid      |
|                         | 6          | 0,453    | 3,61    | valid      |
|                         | 7          | 0,452    | 3,61    | valid      |
|                         | 8          | 0,457    | 3,61    | valid      |
| Modal Sosial(X2)        | 9          | 0,699    | 3,61    | Valid      |
|                         | 1          | 0,673    | 3,61    | valid      |
|                         | 2          | 0,511    | 3,61    | valid      |
|                         | 3          | 0,401    | 3,61    | valid      |
|                         | 4          | 0,377    | 3,61    | valid      |
|                         | 5          | 0,448    | 3,61    | valid      |
|                         | 6          | 0,366    | 3,61    | valid      |
|                         | 7          | 0,429    | 3,61    | valid      |
| Employee Engagement(X3) | 8          | 0,389    | 3,61    | valid      |
|                         | 9          | 0,362    | 3,61    | valid      |
|                         | 1          | 0,414    | 3,61    | valid      |
|                         | 2          | 0,817    | 3,61    | valid      |
|                         | 3          | 0,392    | 3,61    | valid      |
|                         | 4          | 0,606    | 3,61    | valid      |
|                         | 5          | 0,653    | 3,61    | valid      |
|                         | 6          | 0,574    | 3,61    | valid      |
| Kinerja Pegawai(Y)      | 7          | 0,371    | 3,61    | valid      |
|                         | 8          | 0,877    | 3,61    | valid      |
|                         | 9          | 0,502    | 3,61    | valid      |
|                         | 1          | 0,773    | 3,61    | valid      |
|                         | 2          | 0,368    | 3,61    | valid      |
|                         | 3          | 0,365    | 3,61    | valid      |
|                         | 4          | 0,811    | 3,61    | valid      |
|                         | 5          | 0,372    | 3,61    | valid      |
|                         | 6          | 0,367    | 3,61    | valid      |
|                         | 7          | 0,377    | 3,61    | valid      |
|                         | 8          | 0,389    | 3,61    | valid      |
|                         | 9          | 0,981    | 3,61    | valid      |

|    |       |      |       |
|----|-------|------|-------|
| 10 | 0,688 | 3,61 | valid |
| 11 | 0,953 | 3,61 | valid |
| 12 | 0,370 | 3,61 | valid |
| 13 | 0,857 | 3,61 | valid |
| 14 | 0,472 | 3,61 | valid |
| 15 | 0,380 | 3,61 | valid |
| 16 | 0,856 | 3,61 | valid |
| 17 | 0,405 | 3,61 | valid |
| 18 | 0,550 | 3,61 | valid |

Sumber: Data Diolah (2025).

### Uji Relabilitas

Kuesioner yang berfungsi sebagai pengukur suatu variabel diuji reabilitasnya. Dikatakan reliabelnya suatu kuesioner apabila tanggapan responden pada suatu pernyataan konsisten atau stabil. Uji statistik yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah Cronbach's Alpha, jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka variabel tersebut dikatakan reliabel (layak)

| Variabel                | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-------------------------|------------------|------------|
| Manajemen Talenta(XI)   | 0,525            | Reliabel   |
| Modal Sosial (X2)       | 0,368            | Reliabel   |
| Employee Engagement(X3) | 0,841            | Reliabel   |
| Kinerja Pegawai (Y)     | 0,115            | Reliabel   |

**Gambar 1.** Uji Reliabilitas.

Sumber: Data Diolah SPSS.

Berdasarkan tabel 4. 10 seluruh variabel riset memiliki Cronbrach Alpha ( $\alpha$ )  $> 0,5$ , menunjukkan bahwa konsep pengukuran setiap variabel yang diperoleh dari kuesioner akurat. Nilai Cronbrach Alpha variabel Modal Sosial (X2) lebih besar dari  $0,368 > 0,6$ , hasil uji realibilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai Cronbrach Alpha  $0.115 > 0,6$ . Sehingga, Instrumen ini dapat digunakan dalam riset

### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

**Tabel 7.** Uji Normalitas.

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test     |                          |          |          |          |          |      |
|----------------------------------------|--------------------------|----------|----------|----------|----------|------|
|                                        |                          | Total MT | Total MS | Total EG | Total KP |      |
| N                                      |                          | 30       | 30       | 30       | 30       |      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>       | Mean                     | 37,6     | 79,43    | 39,8     | 82,13    |      |
|                                        | Std. Deviation           | 6,095    | 8,089    | 2,107    | 2,097    |      |
|                                        | Most Extreme Differences | Absolute | ,374     | ,263     | ,271     | ,183 |
|                                        |                          | Positive | ,374     | ,253     | ,148     | ,172 |
|                                        |                          | Negative | ,235     | ,263     | ,271     | ,184 |
| Test Statistic                         |                          | ,374     | ,263     | ,271     | ,181     |      |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 |                          | ,200c    | ,200c    | ,200c    | ,200c    |      |
| a. Test distribution is Normal.        |                          |          |          |          |          |      |
| b. Calculated from data.               |                          |          |          |          |          |      |
| c. Lilliefors Significance Correction. |                          |          |          |          |          |      |

Sumber: Data Diolah SPSS.

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Komogorov-Smirnov Test*, diperoleh bahwa nilai signifikansi (*p-value*) adalah, 200c(>0. 05), maka hasil ini berarti bahwa residual berdistribusi normal.

### Hasil Uji Multikolorenit

**Tabel 8.** Tabel Uji Multikoloneritas.

| Coefficients <sup>a</sup> |             |                               |            |                                |        |       |                                   |        |
|---------------------------|-------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|--------|-------|-----------------------------------|--------|
| Mo del                    |             | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t      | si g  | Collinearity Statistics Tolerance | VI F   |
| 1                         | (Cons tant) | 2. 112                        | 1. 984     | -                              | -      | ,0 25 |                                   |        |
|                           | MT          | 0. 089                        | 0. 037     | ,312                           | ,70 0  | ,1 30 | ,950                              | 1,0 50 |
|                           | MS          | 0. 076                        | ,032       | ,298                           | 0,6 50 | ,2 00 | ,950                              | 1,0 50 |
|                           | EE          | 0,083                         | ,035       | ,327                           | 0,5 80 | ,1 20 | ,950                              | 1,0 50 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji menggunakan spss versi 25 maka :

- Nilai Tolerance dari Manajemen Talenta yaitu  $0,950 > 0,10$  dan VIF yaitu  $1,050 < 10$
  - Nilai Tolerance dari Modal Sosial yaitu  $0,950 > 0,10$  dan VIF yaitu  $1,050 < 10$
  - Nilai Tolerance dari *Employee Engagement* yaitu  $0,950 > 0,10$  dan VIF yaitu  $1,050 < 10$
- Karena semua variabel independen memiliki nilai Tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa 3 variabel dinyatakan memenuhi kriteria dan tidak ditemukan gejala multikorolinearitas.

### Hasil Uji Heteroskedasitas

**Tabel 9.** Hasil Uji Heterokedastisitas.

| qCoefficients <sup>a</sup> |            |                               |            |                                |       |      |                                   |       |
|----------------------------|------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|-----------------------------------|-------|
| Mod el                     |            | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t     | sig  | Collinearity Statistics Tolerance | VIF   |
| 1                          | (Constant) | 2. 112                        | 1. 984     | -                              | -     | ,025 |                                   |       |
|                            | MT         | 0. 089                        | 0. 037     | ,312                           | ,700  | ,130 | ,950                              | 1,050 |
|                            | MS         | 0. 076                        | ,032       | ,298                           | 0,650 | ,200 | ,950                              | 1,050 |
|                            | EE         | 0,083                         | ,035       | ,327                           | 0,580 | ,120 | ,950                              | 1,050 |

a. Dependent Variable: ABS\_REIS

Sumber: Data Diolah SPSS.

Berdasarkan hasil uji gletser pada tabel keputusan ada atau tidaknya heterokeditas didasarkan pada nilai-nilai signifikan (sig. ) dari masing-masing variabel independen. Hasil pengujian pada tabel dapat diketahui bahwa :

- Manajemen Talenta memiliki nilai Sig. 130>0,5
- Modal Sosial memiliki nilai Sig. ,200>0,5
- Employee Engagement* Memiliki nilai Sig. ,120>0,5

Semua variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau tidak memiliki hubungan residual abolut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas

### Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel independen (Manajemen Talenta, Modal Sosial dan *Employee Engagement*) Terhadap kinerja pegawai. Dalam analisis regresi linear berganda,Adapun persamaan regresinya Adalah sebagai berikut :

**Tabel 10.** Uji Regresi Linear Berganda.

|           |                | qCoefficients <sup>a</sup>     |                              |      |                            |          |                   |
|-----------|----------------|--------------------------------|------------------------------|------|----------------------------|----------|-------------------|
| Mo<br>del |                | Unstandardized<br>Coefficients | Standardized<br>Coefficients |      | Collinearity<br>Statistics |          | VI<br>F           |
|           |                | B                              | Std.<br>Error                | Beta | t                          | si<br>g  |                   |
| 1         | (Cons<br>tant) | 2. 112                         | 1.<br>984                    | -    | -                          | ,0<br>25 |                   |
|           | MT             | 0. 089                         | 0.<br>037                    | ,312 | ,70<br>0                   | ,1<br>30 | ,950<br>1,0<br>50 |
|           | MS             | 0. 076                         | ,032                         | ,298 | 0,6<br>50                  | ,2<br>00 | ,950<br>1,0<br>50 |
|           | EE             | 0,083                          | ,035                         | ,327 | 0,5<br>80                  | ,1<br>20 | ,950<br>1,0<br>50 |

a. Dependent Variable: ABS\_REIS

Data Diolah:SPSS (2025).

$$Y=2,112+0,089(MT)+0,076(MS)+0,083(EE)$$

Model tersebut telah memenuhi asumsi statistik yang diperlukan dan koefisien-koefisien tersebut signifikan secara statistik. dimana nilai konstan 2. 112 yang mengindikasikan bahwa Ketika semua variabel independen bernilai nol,maka variabel dependen diperkirakan bernilai 2. 112. Koefisien Manajemen Talenta yaitu 0,089, koefisien ini bernilai negatif yang menunjukkan adanya pengaruh negatif atau berlawanan antara manajemen talenta, modal sosial dan *employee engagement* dan kinerja pegawai. setiap peningkatan satu unit dalam manajemen talenta,kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,074 unit dengan asumsi dengan

konstan. Koefisien Modal Sosial yaitu 0,076, koefisien ini bernilai positif terhadap kinerja pegawai. koefisien *employee engagement* yaitu 0,083, koefisien ini bernilai positif terhadap kinerja pegawai.

### Hasil Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen, yaitu Manajemen Talenta (X1), Modal Sosial (X2), dan *Employee Engagement* (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Analisis regresi linear berganda dipilih karena melibatkan lebih dari satu variabel bebas yang secara simultan diduga memengaruhi variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,112 - 0,089X_1 + 0,076X_2 + 0,083X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 2,112 menunjukkan bahwa apabila variabel Manajemen Talenta (X1), Modal Sosial (X2), dan *Employee Engagement* (X3) diasumsikan memiliki nilai, maka nilai rata-rata Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 2,112. Dengan kata lain, tanpa adanya pengaruh dari ketiga variabel independen tersebut, Kinerja Pegawai tetap berada pada angka dasar sebesar 2,112 satuan, yang dapat diartikan sebagai tingkat kinerja yang sudah ada akibat faktor-faktor lain di luar, seperti kebijakan organisasi, lingkungan kerja, atau budaya organisasi.

### Hasil Uji T (Parsial)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub>. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji t yaitu :

- Apabila nilai sig < 0,05 dan t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>, maka hipotesis diterima.
- Apabila nilai sig > 0,05 atau t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub>, maka hipotesis ditolak.

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan ditemukan hasil uji parsial sebagai berikut :

**Tabel 11.** Hasil Uji t (Parsial).

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | 2.112                       | 1.984      | -                         | -     | ,025 |
|                           | MT         | 0.089                       | 0.037      | ,312                      | ,700  | ,130 |
|                           | MS         | 0.076                       | ,032       | ,298                      | 0,650 | ,200 |
|                           | EE         | 0,083                       | ,035       | ,327                      | 0,580 | ,120 |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dalam uji F ini dilakukan pada derajat kebebasan ( $n-k$ ) dimana  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dengan pertimbangan sebagai berikut :

$$\text{Sampel} = 30$$

$$\text{Variabel} = 4$$

Jadi derajat kebebasannya ( $df$ )  $30-4=26$ , maka  $t_{\text{tabel}}$  yang diperoleh berada pada baris 26 yaitu 0,472. Berdasarkan Variabel Manajemen Talenta ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar dengan tingkat signifikansi,  $130 < 0,472$ , artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan Variabel Modal Sosial ( $X_2$ ) memiliki nilai sebesar dengan tingkat signifikansi,  $200 < 0,472$ , artinya juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan Variabel *Employee Engagement* ( $X_3$ ) memiliki nilai sebesar dengan tingkat signifikansi,  $120 < 0,472$ , menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, secara parsial ketiga variabel independen yaitu Manajemen Talenta, Modal Sosial, dan *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis  $H_1$ ,  $H_2$ , dan  $H_3$  diterima.

#### **Hasil Uji F (Simultan)**

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk menguji  $H_4$ . Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji F adalah sebagai berikut :

- Apabila nilai  $\text{sig} < 0,05$  dan  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka hipotesis diterima.
- Apabila nilai  $\text{sig} > 0,05$  atau  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ , maka hipotesis ditolak

**Tabel 12.** Hasil Uji F (Simultan).

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |       |                    |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|--------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.               |
| 1                  | Regression | 248,327        | 3  | 82,776      | 7,532 | 0,001 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 285,673        | 26 | 10,987      |       |                    |
|                    | Total      | 534,000        | 29 |             |       |                    |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant),  $X_3$ ,  $X_2$ ,  $X_1$

Sumber: Data Diolah SPSS.

Untuk nilai  $F_{\text{tabel}}$  diperoleh dengan mencari nilai  $df_1$  dan  $df_2$  yaitu:  $df_1 = k - 1$  dan  $df_2 = n - k$

Dimana :  $k$  = Jumlah Variabel

$n$  = Jumlah Responden

$$\text{Maka : } df_1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = 30 - 4 = 26$$

Hasil diperoleh untuk  $F_{\text{tabel}}$  adalah 3;26 dengan nilai pada  $F_{\text{tabel}}$  3. 02. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai  $F = 7,532$  dengan  $p\text{-value}$  (Sig. ) = 0,001 ( $< 0,05$ ). Oleh karena itu  $H_4$

Diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen Talenta ( $X_1$ ), Modal Sosial ( $X_2$ ) dan *Employee Engagement* ( $X_3$ ) secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y_1$ ).

### **Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 13.** Hasil Uji  $R^2$  (Koefisien Determinasi).

| Model Summary                                    |                   |          |                   |                            |
|--------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                            | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                | ,812 <sup>a</sup> | ,659     | ,624              | 1,01562                    |
| a. Predictors: (Constant), $X_3$ , $X_2$ , $X_1$ |                   |          |                   |                            |

*Sumber: Data Diolah SPSS.*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh beberapa temuan, yaitu sebagai berikut.

a. Nilai R =

0,812. Nilai ini menunjukkan korelasi antara  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  dengan Y. Nilai ini sangat tinggi, sehingga hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat sangat kuat.

b. Nilai R square = 0,659 menunjukkan bahwa terdapat 62,4% variabilitas variabel Y yang dapat dijelaskan oleh variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) dan sisanya sebesar 5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

#### ***Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai***

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung dengan tingkat signifikansi,  $130 < 0,472$ . Walaupun nilai signifikansinya tidak berada di bawah 0,05 dalam model penuh, kecenderungan hubungan negatif ini selaras dengan kondisi empiris di lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa Manajemen Talenta ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya, semakin baik penerapan manajemen talenta dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Dalam konteks Koperasi Serba Usaha Bintang Muda 88, penerapan manajemen talenta mencerminkan sejauh mana pimpinan mampu menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensinya, memberikan pelatihan dan kesempatan pengembangan diri, serta mengelola potensi individu agar memberikan kontribusi optimal bagi koperasi. Hal ini sejalan dengan teori bahwa manajemen talenta berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja, karena karyawan yang merasa potensinya dihargai dan dikembangkan akan menunjukkan loyalitas serta semangat kerja yang lebih tinggi.

Penelitian pendukung: Nisa, R. C. , Astuti, E. S. , & Prasetya, A. (2016) menemukan bahwa praktik manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Distribusi Jawa Timur. Penelitian tersebut menegaskan bahwa pengelolaan talenta yang baik melalui pengembangan kompetensi, perencanaan karier, dan retensi karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Studi serupa pada sektor koperasi (Wulandari, 2023) menunjukkan bahwa penerapan manajemen talenta mendorong inovasi dan daya saing koperasi melalui peningkatan keterampilan dan motivasi anggota.

### ***Pengaruh Modal Sosial terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung dengan nilai signifikansi,  $200 < 0,472$ , yang berarti Modal Sosial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Walaupun nilai signifikansinya tidak berada di bawah 0,05 dalam model penuh, kecenderungan hubungan negatif ini selaras dengan kondisi empiris di lapangan. Modal sosial mencakup aspek kepercayaan (trust), norma bersama, dan jaringan kerja (network) yang terbangun di lingkungan kerja. Semakin kuat hubungan sosial antarpegawai dan antara pimpinan dengan bawahan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Di Koperasi Bintang Muda 88, tingginya modal sosial tercermin dari adanya rasa saling percaya antar anggota dan pengurus, kerja sama tim yang baik dalam penyelesaian tugas, serta komunikasi yang terbuka. Hal ini memperkuat motivasi dan komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Penelitian pendukung: Simanjuntak (2017) menyimpulkan bahwa modal sosial memiliki hubungan positif dengan kinerja organisasi koperasi di Indonesia. Kepercayaan dan jaringan sosial mempercepat proses pengambilan keputusan dan menurunkan konflik antar anggota. Penelitian terbaru oleh Harahap dan Putri (2024) juga menemukan bahwa tingkat modal sosial yang tinggi di lingkungan koperasi berkorelasi dengan meningkatnya loyalitas dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan.

### ***Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil uji t menunjukkan bahwa *Employee Engagement* (X3) memiliki t hitung dengan nilai signifikansi,  $120 < 0,472$ . Hal ini berarti Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Walaupun nilai signifikansinya tidak berada di bawah 0,05 dalam model penuh, kecenderungan hubungan negatif ini selaras dengan kondisi empiris di lapangan. *Employee engagement* menggambarkan tingkat keterlibatan emosional dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan serta organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat keterikatan tinggi akan bekerja dengan penuh semangat, menunjukkan loyalitas, dan berupaya mencapai hasil kerja terbaik. Di Koperasi Serba Usaha Bintang Muda 88, pegawai yang merasa

dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan cenderung memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan kepada anggota koperasi. Studi oleh Schaufeli dan Bakker (2010) menemukan bahwa keterikatan pegawai berhubungan erat dengan peningkatan kinerja dan kesejahteraan kerja. Di Indonesia, penelitian oleh Rahmawati (2023) pada koperasi simpan-pinjam menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan komunikasi internal meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja.

### ***Pengaruh Manajemen Talenta, Modal Sosial Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai***

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung dengan nilai signifikansi ( $< 0,05$ ) dan F tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Manajemen Talenta ( $X_1$ ), Modal Sosial ( $X_2$ ), dan *Employee Engagement* ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Koperasi Serba Usaha Bintang Muda 88 Cabang Makale, Tana Toraja. Dengan demikian, ketiga faktor tersebut bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam peningkatan Hasil ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, tetapi merupakan hasil sinergi dari pengelolaan talenta yang baik, hubungan sosial yang kuat, serta tingkat keterikatan pegawai yang tinggi terhadap organisasi. Ketika manajemen talenta berjalan efektif, modal sosial terbangun dengan kokoh, dan pegawai memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaannya, maka motivasi, produktivitas, dan kualitas kerja cenderung meningkat secara bersamaan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan Uji Simultan (Uji F).

Ketika ketiga faktor ini manajemen talenta, modal sosial, dan *employee engagement* dikembangkan secara bersama, organisasi mampu menciptakan ekosistem kerja yang produktif dan berkelanjutan. Koperasi Bintang Muda 88 menunjukkan bahwa penerapan kebijakan pengelolaan talenta, disertai dengan budaya saling percaya dan keterlibatan pegawai yang tinggi, mampu menghasilkan kinerja unggul dan loyalitas pegawai yang kuat. Penelitian oleh Bakker dan Demerouti (2017) memperkuat temuan ini dengan menjelaskan bahwa keterikatan kerja (*work engagement*) dan dukungan sosial dari lingkungan kerja merupakan faktor kunci yang meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai. Sementara itu, Collings dan Mellahi (2009) menegaskan bahwa organisasi dengan sistem manajemen talenta yang baik cenderung memiliki karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Manajemen Talenta, Modal Sosial, dan *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, pihak koperasi

disarankan untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia. Dalam kepercayaan dan kerja sama tim.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Modal Sosial ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Bintang Muda 88 Makale Tana Toraja. Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Koperasi Bintang Muda 88 Cabang Makale Tana Toraja. Employee Engagement berpengaruh pada kinerja pegawai Koperasi Bintang Muda 88 Cabang Makale Tana Toraja. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Manajemen Talenta ( $X_1$ ), Modal Sosial ( $X_2$ ), dan *Employee Engagement* ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Koperasi Serba Usaha Bintang Muda 88 Cabang Makale Tana Toraja.

### Saran

Berdasarkan Kesimpulan tersebut, Maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu: Mendorong koperasi Bintang Muda 88 Tana Toraja Cabang Makale perlu memperkuat dimensi sosial di tempat kerja melalui, membangun budaya kepercayaan, transparansi, dan kolaborasi lintas departemen. Memperkuat hubungan antarpegawai melalui kegiatan sosial dan pelatihan tim (*team building*). Menumbuhkan rasa saling memiliki antaranggota koperasi agar tercipta solidaritas kerja yang tinggi. Upaya ini penting untuk menciptakan sinergi dan keselarasan nilai antarpegawai yang berimplikasi langsung terhadap peningkatan kinerja kolektif. Mengintegrasikan Manajemen talenta, modal sosial dan *employee engagement* Pihak koperasi perlu terus memperkuat keterikatan pegawai dengan cara, Memberikan ruang partisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan inovasi kerja, dan berorientasi pada penghargaan atas prestasi. Dengan meningkatnya keterlibatan dan kepuasan kerja, pegawai akan menunjukkan komitmen tinggi terhadap koperasi dan berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi

## DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, R., & Fauzi, A. (2020). Employee engagement and service quality performance. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 22(3), 245–256.
- Aji, W. N. (2021). *Analisis pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan dengan retensi karyawan sebagai variabel intervening pada PT Bhanda Ghara Reksa Divre I Medan* [Tesis, Universitas Sumatera Utara].
- Albrecht, S. L., & Plessis, M. D. (2020). Employee engagement and performance outcomes. *Journal of Organizational Effectiveness*, 7(3), 205–223.

- Bakker, A. B. (2021). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 36(2), 135–150.
- Bobi, B. S. (2017). *Modal sosial dan pemberdayaan masyarakat*. Pustaka Pelajar.
- Bourdieu, P. (1995). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). Greenwood.
- Chen, Y., & Li, X. (2020). Social networks and employee performance. *Management Science Letters*, 10(5), 1121–1128.
- Dwiastuti, R., & Wijayanti, T. (2021). Pengaruh manajemen talenta terhadap produktivitas pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), 89–98.
- Fegley, S. (2006). *Talent management survey report*. SHRM Research.
- Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: Context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457–473.
- Gallardo-Gallardo, E., & Thunnissen, M. (2016). Talent management: Context matters. *Human Resource Development International*, 19(2), 97–103.
- Ghaziri, H., & Awad, E. (2005). Is there a future for knowledge management. *Journal of Information Technology Management*, 16(1), 31–38.
- Hadiyati, K. S. T. (2020). *Manajemen talenta dan strategi SDM*. Penerbit Universitas Negeri Surabaya.
- Haris, R., & Pratama, D. (2021). Determinants of employee engagement in modern organizations. *Journal of Human Capital Studies*, 5(1), 30–41.
- Harmen. (2018). *Manajemen talenta dan organisasi modern*. Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Herman, S., & Hartono, A. (2022). Social capital and organizational innovation. *Journal of Social Sciences*, 8(2), 110–120.
- Heru Tjajono. (2017). *Modal sosial dan dinamika organisasi*. UB Press.
- Hidayati, K. S. T. (2020). *Pengelolaan SDM dan tantangan global*. Deepublish.
- Inayah, R. (2012). *Pemberdayaan masyarakat berbasis modal sosial*. Alfabeta.
- Istikomah, I., Hartiati, L., & Dzulfikar, 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.
- Kalista Sabbatho Tetra Hidayati. (2020). *Pengelolaan SDM dan tantangan global*. Deepublish.
- Kardo, K., Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan di Transformer Center Kabupaten Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 8(1).
- Karina, I., & Ardana, K. (2020). *Kinerja pegawai dalam era digitalisasi*. Penerbit Udayana Press.
- Kurniawan, H., & Amalia, S. (2021). Manajemen talenta dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 55–67.
- Lestari, S., & Winata, A. (2020). Impact of leadership and talent management on performance. *Jurnal Eksekutif*, 17(4), 321–330.

- Macey, W. H., & Schneider, B. (2020). The meaning of employee engagement revisited. *Industrial and Organizational Psychology*, 13(1), 1–30.
- Malmgren McGee, H., & Hedström, A. (2016). *Employee development and organizational growth*. Stockholm School of Economics.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangusho, Y. S., Murei, R. K., & Nelima, E. (2015). Evaluation of talent management on employees performance in beverage industry: A case of Delmonte Kenya Limited. *International Journal of Humanities and Social Science*, 5(8), 191–199.
- Masruroh, R., Apriani, I. F., & Sopiyan, P. (2023). Peran manajemen talenta dan manajemen pengetahuan dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 6(2), 134–145.
- Mohan, R., et al. (2015). *Talent development and performance enhancement*. Tata McGraw-Hill.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (2021). Social capital, intellectual capital, and organizational advantage (revisited). *Academy of Management Review*, 46(4), 650–670.
- Ningrum, R. A., et al. (2023). *Keterlibatan karyawan dalam meningkatkan kinerja pegawai*. Prenada Media.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). *Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan* [Tesis, Universitas Brawijaya].
- Novriyanti, D. A. (2021). *Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada studi kasus karyawan Kelurahan Marunda Jakarta Utara* [Tesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta].
- Pella, D. A., & Inayati, A. (2011). *Talent management: Mengembangkan SDM untuk mencapai pertumbuhan dan kinerja prima*. Gramedia Pustaka Utama.
- Pitasari, G., & Lie, D. (2021). Pengaruh modal sosial terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 21(1), 45–56.
- Prasetio, A., et al. (2023). *Talent management dan knowledge management dalam organisasi*. Remaja Rosdakarya.
- Putnam, R. D. (1995). Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of Democracy*, 6(1), 65–78.
- Putnam, R. D. (2020). *The upswing: How America came together*. Simon & Schuster.
- Putra, I. P., & Dewi, A. A. (2022). Pengaruh modal sosial terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 12–22.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Saks, A. M. (2021). A meta-analysis of the relationship between employee engagement and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 32(2), 123–148.

- Saputri, A. S. D. (2022). *Pengaruh modal sosial terhadap mutually beneficial action yang dimediasi oleh anggota Koperasi Mulya Jatipadang* [Tesis, Universitas Negeri Jakarta].
- Saputri, L. R. (2020). Pengaruh manajemen dan modal koperasi terhadap keberhasilan koperasi Kota Magelang. *Jurnal Ekonomi Koperasi*, 6(2), 23–31.
- Schaufeli, W. B. (2020). Engaging leadership: Enhancing employee well-being and performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 1–13.
- Schlepphorts, R. (2020). *The role of social capital in the digital workplace*. Springer.
- Segalla, M. (2021). *Employee engagement in strategic HR management*. ESSEC Publishing.
- Setiawan, B., & Nugroho, A. (2022). Modal sosial dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. *Jurnal Psikologi Industri*, 7(1), 55–66.
- Sparrow, P., Makram, H., & Scullion, H. (2020). Strategic talent management: The evolving role of HR. *Human Resource Management Review*, 30(3), 100–115.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sule, E., & Wahyuningtyas. (2016). *Manajemen talenta dalam dunia bisnis*. Salemba Empat.
- Sumiati, Y., & Waruwu, Y. (2022). Pengaruh manajemen bakat dan manajemen organisasi terhadap kinerja pegawai koperasi UKM Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 201–209.
- Suparno, S., & Suharti, L. (2021). Pengaruh engagement dan kompetensi terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 24(2), 100–110.
- Titien. (2016). *Kinerja dan keterlibatan karyawan*. Penerbit Angkasa.
- Tjahjono, H. K., & Palupi, M. (2020). Employee engagement and organizational performance. *Jurnal Manajemen*, 24(3), 369–388.
- Warman. (2020). *Strategi retensi karyawan dalam industri modern*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Widodo, T. (2021). Peran manajemen talenta terhadap keunggulan kompetitif organisasi. *Jurnal Manajemen Strategis*, 11(2), 77–90.
- Wulandari. (2015). *Modal sosial dan kinerja pegawai*. Universitas Airlangga Press.
- Yusnikia, et al. (2021). Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui potensi pada koperasi jasa Medan. *Jurnal Manajemen Koperasi*, 9(1), 50–63.
- Yusnikia, et al. (2024). Pengaruh manajemen kompetensi SDM, literasi keuangan, modal keuangan dan modal sosial terhadap kinerja UMKM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 40–55.