Jurnal Riset Bisnis Vol 8 (2) (April 2025) hal: 273 – 286
e - ISSN 2598-005X p - ISSN 2581-0863
e-jurnal: http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/jrb/

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL BAITUL MAAL HIDAYATULLAH JAKARTA

Muhammad Nofal Defano[1], Dewi Kurniawati[2], Roy Prakoso[3]

[1,2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

E-mail koresponden : dewi121824@gmail.com

Diterima 12 Desember 2045, Disetujui 14 Maret 2025, Terbit 30 April 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Talenta dan Pengembangan karier terhadap Kinerja Karyawan dalam Bekerja di Laznas BMH. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling yang terdiri dari 70 responden amil di Laznas BMH. Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji Validitas dan Realiabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi, Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis menggunakan SPSS 25. Penelitian ini meneliti dimensi manajemen talenta yang terdiri dari Sourcing (Sumber), Aligning (Penyetaraan), Retain (memelihara), Learn & Develop (Belajar & Berkembang), serta Reward (penghargaan). Penelitian ini juga meneliti dimensi pengembangan karier yang terdiri Perlakuan yang adil dalam berkarier, Kepedulian para atasan langsung, Informasi tentang peluang promosi, Adanya minat untuk dipromosikan, dan Tingkat kepuasan. Selain itu penelitian ini juga meneliti dimensi Kinerja karyawan yang terdiri atas kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif. Hasil penelitian menunjukkan manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Laznas BMH, Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Laznas BMH, Manajemen talenta dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Laznas BMH. Hasil penelitian ini dapat membantu Laznas BMH dalam membentuk tenaga amil yang tidak hanya kompeten secara teknis namun juga memiliki wawasan yang luas dalam pengelolaan zakat modern.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan, Laznas BMH

Abstract

This study aims to determine the effect of talent management and Career Development on employee performance in working at Laznas BMH. The type of data used in this study is quantitative data. The sampling technique used is random sampling consisting of 70 amil respondents at Laznas BMH. The analysis techniques used are Validity and Reliability Test, Classical Assumption Test, Regression Analysis, Determination Coefficient and Hypothesis Test using SPSS 25. This study examines the dimensions of talent management consisting of Sourcing, Aligning, Retain, Learn & Develop, and Reward. This research also examines the Career Development dimension which consists of Fair treatment in career, Concern of direct supervisors, Information about promotion opportunities, Interest in being promoted, and Level of satisfaction. In addition, this study also examines the employee performance dimension which consists of work quality, work quantity, cooperation, responsibility, and initiative. The results showed that talent management has a positive and significant effect on employee performance at Laznas BMH, Career Development has a positive and significant effect on employee performance at Laznas BMH, Talent management and Career Development have a positive and significant effect on employee performance at Laznas BMH. The findings of this study can assist Laznas BMH in developing amil staff who possess both technical skills and a broad understanding of contemporary zakat management.

Keywords: *Talent Management, Career Development, Employee performance, Laznas BMH*

PENDAHULUAN

Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Jakarta Merupakan lembaga amil zakat yang bergerak dalam penghimpunan dana Zakat, Infak, Sedekah, Wakaf dan Hibah berikut dana sosial kemanusiaan dan Corporate Social Responsibility (CSR) perusahaan, dan melakukan distribusi melalui program pendidikan, dakwah, sosial kemanusiaan dan ekonomi secara nasional sejak 2001. Dalam perjalanannya, Laznas BMH menunjukkan pertumbuhan yang konsisten dalam penghimpunan dana ZIS (Zakat, Infak, dan Sedekah). Data menunjukkan peningkatan yang signifikan dari tahun ke tahun, yang mana pada tahun 2020 total penghimpunan mencapai Rp. 238.887.518.748, kemudian meningkat menjadi Rp. 270.515.802.460 pada tahun 2021. Tren positif ini berlanjut dengan pencapaian Rp. 275.472.307.286 pada tahun 2022, dan mencapai Rp. 291.116.120.030 pada tahun 2023.

Dengan pertumbuhan yang konsisten dalam penghimpunan dana ZIS (Zakat, Infak, dan Sedekah) sejalan dengan meningkatnya jumlah donatur/muzaki, yang awalnya sebanyak 90.849 orang di tahun 2020, meningkat signifikan menjadi 148.023 orang di tahun 2021, kemudian 156.125 orang di tahun 2022, dan mencapai 171.737 orang di tahun 2023. Peningkatan ini mencerminkan semakin kuatnya kepercayaan masyarakat terhadap Laznas BMH sebagai lembaga pengelola dana ZIS yang amanah dan profesional.

Meskipun data kinerja BMH menunjukkan tren yang positif, dengan pengumpulan ZIS yang meningkat dari Rp. 238.887.518.748 di tahun 2020 menjadi Rp. 291.116.120.030 di tahun 2023, serta peningkatan jumlah muzaki dari 90.849 menjadi 171.737 di tahun yang sama, penelitian ini tetap memiliki urgensi yang tinggi. Tantangan utama bagi organisasi nirlaba adalah mengelola kepercayaan dan akuntabilitas publik, bukan tujuan finansial. Tidak seperti perusahaan profit yang menggunakan metrik kinerja keuangan, lembaga nirlaba seperti BMH membutuhkan pendekatan manajemen SDM yang unik, sehingga keberhasilan ditentukan dari efektivitas penyaluran dan dampak sosial yang dihasilkan.

Pengakuan atas kinerja pelaporan BMH menjadi lebih signifikan bila dikontraskan dengan kasus Aksi Cepat Tanggap (ACT) pada tahun 2022. Sementara Aksi Cepat Tanggap (ACT) mengalami krisis kepercayaan akibat penyelewengan dana operasional, BMH justru menunjukkan bahwa manajemen SDM yang tepat, didukung sistem manajemen talenta dan pengembangan karier yang baik, dapat menghasilkan tata kelola yang transparan dan akuntabel. Ini menegaskan pentingnya membangun sistem manajemen SDM yang tidak hanya fokus pada kompetensi teknis, tetapi juga pada integritas dan pemahaman nilai-nilai organisasi nirlaba. Pada tahun 2022, Aksi Cepat Tanggap (ACT) mengalami penurunan kepercayaan publik yang signifikan, dengan laporan bahwa sekitar 13% dari total dana yang terkumpul pada tahun 2023 digunakan untuk biaya operasional yang seharusnya tidak melebihi 10% sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1980.

Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah (BMH) telah menyediakan struktur organisasi yang memungkinkan karyawan untuk mengejar peluang karier melalui berbagai posisi, seperti staf operasional, koordinator program, manajer regional, dan pimpinan pusat, tantangan yang berkaitan dengan manajemen talenta dan pengembangan karier menjadi isu yang signifikan. Di sisi lain, pengembangan karier yang melibatkan upaya peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui pelatihan internal maupun eksternal, juga mengalami tantangan. Kurangnya program pelatihan yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan pengembangan karyawan jangka panjang menciptakan kesenjangan antara harapan karyawan dan realisasi karier mereka. Hal ini diperparah dengan kurangnya transparansi dalam promosi jabatan, serta tidak adanya tinjauan kinerja secara berkala yang bisa memberikan umpan balik yang konstruktif bagi karyawan.

Penelitian ini dirancang untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana manajemen talenta dan pengembangan karier dapat meningkatkan kinerja karyawan di lembaga amil zakat, yang dapat menjadi sumber daya bagi manajemen dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi (Sitti Tari Utama, 2020). Manajemen talenta adalah proses dari mulainya perekrutan, penempatan, pelatihan, dan perencanaan untuk pengembangan karyawan ke arah yang lebih baik (Hariyanto & Ferdian., 2019). Pengembangan karier merupakan proses sistematis yang berupaya meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan potensi individu untuk mencapai tujuan karier seseorang. Kinerja karyawan adalah salah satu bagian dari faktor krusial dalam melaksanakan jalannya operasional suatu perusahaan. Kinerja yang efektif dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kepuasan pelanggan.

Sebagai gambaran, beberapa studi terdahulu telah menunjukkan bahwa Talent Pool (TP) dan Staff Development Programme (SDP) berpengaruh positif secara parsial terhadap peningkatan pendapatan dana zakat di BAZNAS Kota Malang yang dibuktikan dengan nilai signifikansi Uji-T masing-masing sebesar 0,044 dan 0,009 (< 0,05), serta terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari kedua variabel tersebut yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi Uji-F sebesar 0,000 (< 0,05) (Muti'ah, 2021).

Demikian halnya, Job Description, Kompensasi, dan Career Development secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Barat. Ketiga variabel tersebut menjadi faktor penting yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, dalam penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 41 responden dari pegawai BAZNAS Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel yaitu Job Description, Kompensasi, dan Career Development memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Abdurrahman & Nurdiansyah, 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di Lembaga

Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Jakarta. Berdasarkan penelitian di atas, peneliti menemukan beberapa kesenjangan penelitian yang substansial dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Meskipun penelitian Sitti Muti'ah (2021) di BAZNAS Kota Malang dan Abdurrahman & Nurdiansyah (2023) di BAZNAS Provinsi Jawa Barat menemukan hasil yang positif terkait pengaruh manajemen talenta, pengembangan karier, dan variabel lainnya terhadap kinerja karyawan, masih terdapat ruang untuk penelitian lebih lanjut dalam konteks lembaga amil zakat. Penelitian sebelumnya berkonsentrasi pada sektor lembaga zakat tingkat provinsi dan kota, namun perusahaan nirlaba, khususnya lembaga pengelola zakat di tingkat nasional, memiliki keistimewaan tersendiri dalam pengelolaan SDM. Oleh karena itu, penelitian ini akan memberikan tambahan pengetahuan baru tentang bagaimana manajemen talenta dan pengembangan karier dapat dimaksimalkan khususnya dalam hal pengelolaan yang transparan dan akuntabel untuk menghasilkan profesionalisme dalam hal pengelolaan dan penyaluran dana.

KAJIAN TEORI

Manajemen Talenta

Manajemen talenta adalah proses dari mulainya perekrutan, penempatan, pelatihan, dan perencanaan untuk pengembangan pegawai ke arah yang lebih baik (Hariyanto & Ferdian., 2019). Untuk memaksimalkan kinerja dan potensi “talenta”, manajemen talenta merupakan pendekatan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang komprehensif dan mencakup semua hal, yang hasilnya dapat diukur berdasarkan keberhasilan perusahaan saat ini dan di masa depan (Prasetyo dkk. 2023).

Pengembangan Karir

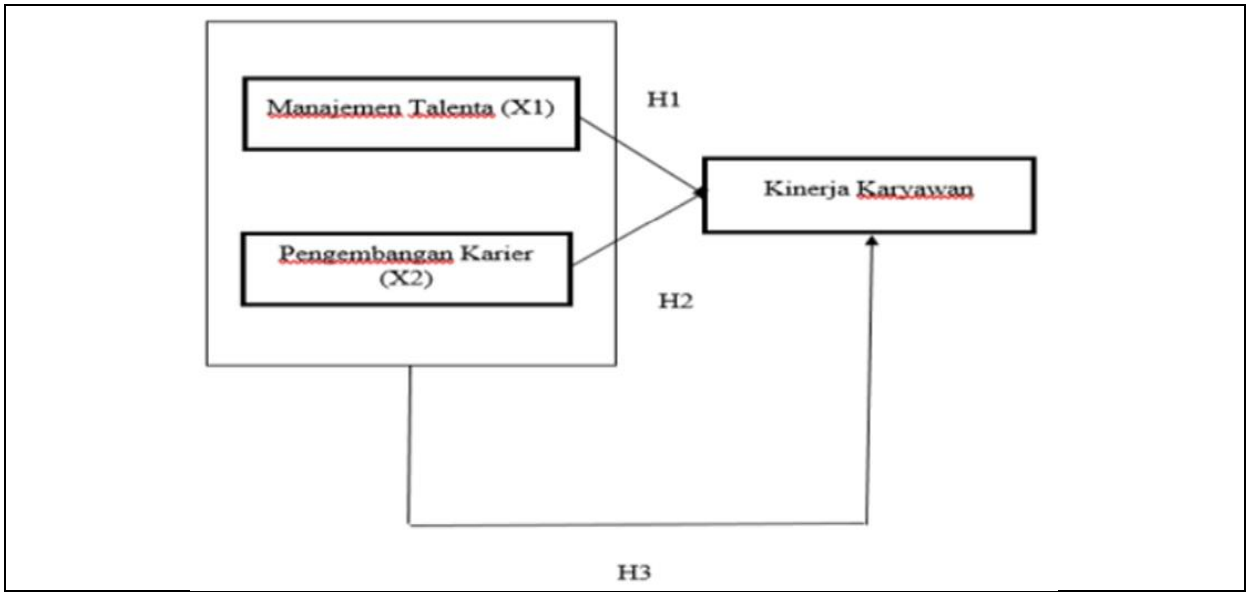
Pengembangan karier terbagi menjadi dua jalur yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat) dan pelatihan non-diploma. pengembangan karier adalah tindakan karyawan untuk mencapai tujuan profesionalnya yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia. Menurut Kadarisman (2017:332), adalah proses peningkatan bakat pekerjaan individu untuk menekuni suatu pekerjaan yang lebih disukai. Kadarisman (2017) mendefinisikan pengembangan karier sebagai upaya pribadi karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan profesionalnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Kasmir (2022) Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kemudian Afandi (2021) menguraikan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pendahuluan dan teori di atas maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan

Collings dkk. (2019) menemukan bahwa organisasi yang mempraktikkan manajemen talenta yang kuat memiliki keunggulan dalam menarik dan mempertahankan individu-individu berbakat di pasar tenaga kerja yang kompetitif. Hal ini terlihat dari peningkatan kebahagiaan karyawan dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Agustiani & Sadana, 2019; Aula Rahmawati, 2019; Harmen, 2018; Karina & Ardana, 2020; Kusumowardani & Suharnomo, 2016; Octavia & Susilo, 2018; Rachmadinata & Ayuningtias, 2017; Saputra dkk, 2020; Sopiah dkk, 2020). Secara keseluruhan, penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa manajemen talenta dapat meningkatkan kinerja karyawan, terutama jika diimplementasikan secara efektif dan dengan fokus pada faktor-faktor kontekstual di dalam perusahaan. Sebagai hasilnya, manajemen talenta dapat menjadi metode strategis yang penting bagi organisasi yang berusaha meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan yang lebih besar. Berdasarkan teori tersebut diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H0: Manajemen Talenta tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H1: Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Setiap orang ingin memiliki karier terbaik di perusahaan tempat mereka bekerja, dan kapasitas mereka untuk melakukannya terutama ditentukan oleh kualitas dan kinerja mereka (Kaengke et al., 2018). Penjelasan bahwa pengembangan karier bagi karyawan lebih difokuskan pada pembinaan kinerja karyawan, yang jika dilihat dari sudut pandang pribadi adalah kemajuan dan kesempatan untuk berkembang, tetapi juga jika dilihat dari kepentingan dinas yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya secara efektif. Pengembangan karier yang terencana

akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi sekaligus memotivasi pekerja untuk bekerja lebih giat, sehingga menghasilkan output dan kinerja yang meningkat. Oleh karena itu, peningkatan karier melalui promosi atau mutasi, kesetiaan/loyalitas organisasi, prestasi kerja, dan eksposur menjadi hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan teori diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H0: Pengembangan Karier tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Manajemen Talenta dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Rachmadinata dan Ayuningtias (2017) mempelajari dampak manajemen talenta terhadap kinerja karyawan dalam bisnis jasa teknologi informasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen talenta sangat meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam konteks organisasi jasa yang berfokus pada pengembangan kemampuan karyawan dan memanfaatkan talenta yang ada di dalam perusahaan. Pengembangan karier adalah proses yang meningkatkan kapasitas individu untuk bekerja dan mendorong peningkatan kinerja dalam rangka menekuni profesi yang dituju. Organisasi mengharapkan karyawannya memberikan umpan balik berupa kinerja yang baik untuk memajukan karier mereka (Balbed & Sintaasih, 2019). Berdasarkan teori di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H0: Manajemen Talenta dan Pengembangan Karier secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3: Manajemen Talenta dan Pengembangan Karier secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan teknik survei populasi dengan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama. Jumlah atau populasi keseluruhan amil di Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul maal Hidayatullah berjumlah sebesar 83 Amil. Tehnik pengambilan sampel menggunakan tehnik Slovin dengan jumlah sebanyak 70 Amil.

Sebelum melakukan analisis data maka dilakukan uji validitasdan reliabilitas. Uji validitas instrumen penelitian ini yaitu variabel manajemen talenta dan pengembangan karir menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian ini yaitu memiliki nilai r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap instrumen dalam penelitian ini adalah valid. Uji realibilitas penelitian ini menunjukkan bahwa variabel manajemen talenta dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,943, variabel pengembangan karier dengan nilai sebesar 0,922 dan variabel kinerja karyawan dengan nilai 0,940. Dimana ketiga variabel yang diteliti memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,60, maka dapat disimpulkan setiap instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan analisa data dengan regresi berganda, koefidien determinasi, uji t, dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini mempunyai jumlah responden sebanyak 70 orang. Profil responden penelitian ini dominan jenis kelamin laki-laki sebesar 100%, usia lebih banyak antara 23 sampai dengan 27 tahun sebesar 37%, lama bekerja responden paling banyak di 1 sampai dengan 3 tahun sebesar 43 %, dan pendidikan responden didominasi oleh Strata 1 / Sarjana sebesar 80%.

Hasil uji asumsi klasik penelitian ini menyatakan bahwa data berdistribusi normal, karena hasil one-sample kolmogorov smirnov menunjukkan nilai Monte Carlo Sig. (2- tailed) sebesar 0,360 dan nilai signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa uji tersebut memiliki nilai residual berdistribusi normal dengan nilai sebesar 0,360 > 0,05. Dan uji multikolinieritas menunjukkan bebas multikol karena nilai VIF < 10, sebesar 5,281 dan nilai Tolerance > 0,10, sebesar 0,189. Variabel pengembangan karier (X2), mendapati nilai VIF < 10 sebesar 5,281 dan nilai Tolerance > 0,10 sebesar 0,189. Serta Berdasarkan hasil output grafik Scatterplot di atas, gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk pola atau garis tertentu. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas atau tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

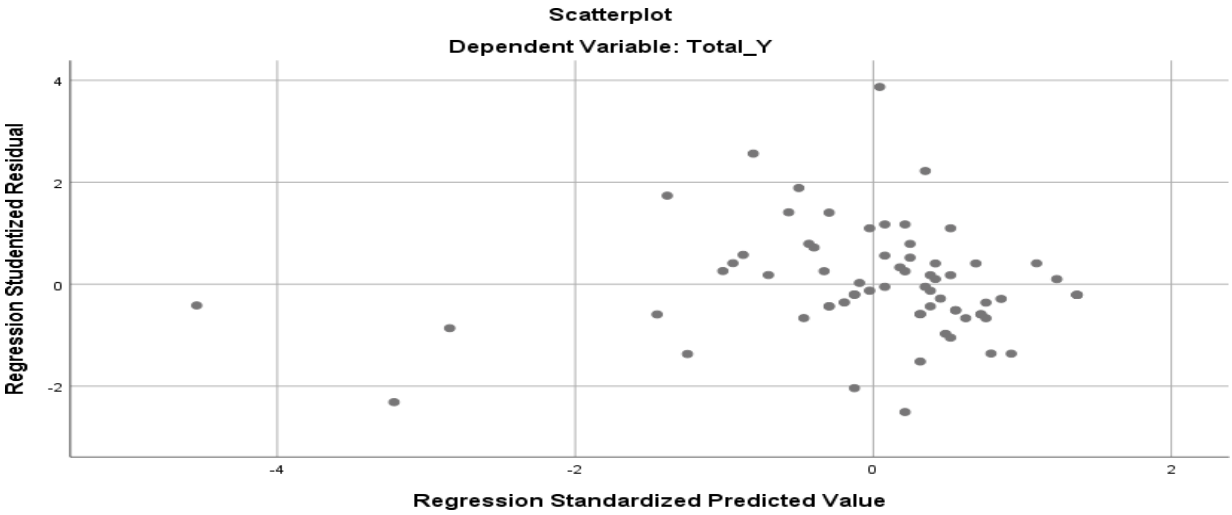
N			**70**
Normal Parameters[a.b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.24670882
Most Extreme Differences	Absolute		.109
	Positive		.097
	Negative		-.109
Test Statistic			.109
Asymp. Sig. (2-tailed)			.039[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.360[d]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.347
		Upper Bound	.372

Sumber: Data diolah oleh Peneliti dengan SPSS 25, 2024

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearty Statiztic	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.627	2.455		.256	.799		
	Total_X1	.250	.118	.241	2.126	.037	.189	5.281
	Total_X2	.751	.123	.693	6.118	.000	.189	5.281

Sumber: Data diolah oleh Peneliti dengan SPSS 25, 2024



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah oleh Peneliti dengan SPSS 25, 2024

Hasil penelitian ini merumuskan persamaan regresi berikut ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearty Statiztic	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.627	2.455		.256	.799		
	Total_X1	.250	.118	.241	2.126	.037	.189	5.281
	Total_X2	.751	.123	.693	6.118	.000	.189	5.281

Sumber: Data diolah oleh Peneliti dengan SPSS 25, 2024

Persamaan regresi menyatakan bahwa konstanta menunjukkan nilai konstan, yang dimana jika variabel manajemen talenta (X1) dan pengembangan karier (X2) = 0, maka kinerja karyawan sebesar = 0,627. Nilai koefisien manajemen talenta adalah 0,250, artinya jika manajemen talenta meningkat 1% dengan asumsi variabel pengembangan karier konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,250 poin.Nilai koefisien pengembangan karier adalah 0,751, artinya jika pengembangan karier meningkat 1% dengan asumsi variabel manajemen talenta konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,751 poin. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, terlihat bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0,833 yang berarti manajemen talenta dan pengembangan karier, memengaruhi kinerja karyawan sebesar 83,3% sedangkan 16,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	**Adusted R** Square	**Std. Error of** The Estimate
	.915[a]	.837	.833	3.295

Sumber: Data diolah oleh Peneliti dengan SPSS 25, 2024

Pembahasan

Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis secara parsial didapatkan t-hitung yang lebih besar dibandingkan t-tabel (2,126 > 1.996). Selain itu juga nilai signifikan variabel manajemen talenta yang didapatkan melalui olah data hasilnya lebih kecil dari nilai signifikan yang sudah ditentukan (0,037 < 0,05).

Hal tersebut diartikan bahwa variabel (X1) yaitu manajemen talenta ini berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y) yaitu kinerja karyawan. Oleh karena itu, yang dimaksudkan dalam penelitian ini berhasil membuktikan bahwa variabel manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Laznas BMH. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen talenta sangat berperan pada para amil dalam hal pengelolaan yang transparan dan akuntabel, serta untuk menghasilkan profesionalisme amil dalam hal pengelolaan dan penyaluran dana. Dengan manajemen talenta yang baik maka cara kerja amil akan semakin terarah dan dapat menjamin bahwa uang publik atau muzaki dikelola secara profesional dengan yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi terdahulu telah menunjukkan bahwa Talent Pool (TP) dan Staff Development Programme (SDP) berpengaruh positif secara parsial terhadap peningkatan pendapatan dana zakat di BAZNAS Kota Malang yang dibuktikan dengan nilai signifikansi Uji-T masing-masing sebesar 0,044 dan 0,009 (< 0,05), serta terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari kedua variabel tersebut yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi Uji-F sebesar 0,000 (< 0,05) (Muti'ah, 2021). Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan atau tidak di dukung dengan penelitian yang berjudul "Faktor - Faktor Yang Mempengaruh Employee performance Pada Pegawai Ditjen Pajak DI Jakarta" dengan hasil penelitian diperoleh bahwa talent management menunjukkan tidak berpengaruh terhadap employee performance melalui employee retention sehingga hasil uji hubungan tidak langsung (Hidayat, 2020).

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis secara parsial didapatkan t-hitung yang lebih besar dibandingkan t-tabel (6,118 > 1,996). Selain itu juga nilai signifikan variabel manajemen talenta yang didapatkan melalui olah data hasilnya lebih kecil dari nilai signifikan yang sudah ditentukan (0,00 < 0,05).

Hal tersebut diartikan bahwa variabel (X2) yaitu pengembangan karier ini berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y) yaitu kinerja karyawan. Oleh karena itu, yang dimaksudkan dalam penelitian ini berhasil membuktikan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Laznas BMH. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karier sangat berperan pada para amil dalam hal

pengelolaan yang transparan dan akuntabel, serta untuk menghasilkan profesionalisme amil dalam hal pengelolaan dan penyaluran dana. Dengan pengembangan karier yang baik maka cara kerja amil akan semakin terarah dan dapat menjamin bahwa uang publik atau muzaki dikelola secara profesional dengan yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Job Description, Kompensasi, dan Career Development secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Barat. Ketiga variabel tersebut menjadi faktor penting yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel yaitu Job Description, Kompensasi, dan Career Development memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Abdurrahman & Nurdiansyah, 2023). Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan atau tidak di dukung dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karier, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Di Kots Salatiga) dengan hasil penelitian diperoleh bahwa pengembangan karier berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan. Stres Kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan (Kusdiyanto, 2023).

Pengaruh manajemen talenta dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dalam analisis variabel manajemen talenta (X1), variabel kinerja karyawan (X2), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan F hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel (172,602 > 3,13). Nilai signifikan yang dihasilkannya pun lebih kecil dibandingkan nilai signifikan yang sudah ditentukan (0,00 < 0,05). Oleh karena itu variabel manajemen talenta (X1), pengembangan karier (X2) dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) amil Laznas BMH. Dapat disimpulkan pengaruh secara simultan antara variabel bebas dan variabel terikat memberikan informasi dengan adanya hasil dari nilai koefisien determinasi yang menunjukkan Adjusted R Square adalah 0,833 yang berarti manajemen talenta dan pengembangan karier, memengaruhi kinerja karyawan sebesar 83,3% sedangkan 16,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Dari kedua variabel tersebut menunjukkan hasil yang berbeda terhadap proses signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada hal ini yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel pengembangan karier berdasarkan nilai tingkat signifikan t hitung dari variabel pengebangan karier lebih tinggi dibanding dengan variabel manajemen talenta. Oleh sebab itu pengembangan karier sangat

diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi terdahulu telah menunjukkan bahwa Talent Pool (TP) dan Staff Development Programme (SDP) berpengaruh positif secara parsial terhadap peningkatan pendapatan dana zakat di BAZNAS Kota Malang yang dibuktikan dengan nilai signifikansi Uji-T masing-masing sebesar 0,044 dan 0,009 (< 0,05), serta terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari kedua variabel tersebut yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi Uji-F sebesar 0,000 (< 0,05) (Muti'ah, 2021).

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Laznas BMH Jakarta. Laznas BMH memiliki sistem rekrutmen yang mengedepankan integritas dan pemahaman nilai- nilai organisasi nirlaba. Sistem manajemen talenta harus dirancang untuk menjaga staf tetap termotivasi dan juga menjamin bahwa uang publik dikelola secara profesional.
2. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Laznas BMH Jakarta. Sistem pengembangan karier harus dirancang untuk menjaga staf tetap termotivasi dan juga bersikap profesional.
3. Manajemen talenta dan pengembangan karier ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Laznas BMH Jakarta. Pendekatan ini sangat penting untuk membangun organisasi nirlaba jangka panjang yang dapat dipercaya. Hal ini dibuktikan dengan penghargaan BAZNAS Award 2024 untuk kategori Lembaga Amil Zakat (LAZ) Nasional dengan Pelaporan Terbaik.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan penulis dalam penelitian ini antara lain:

1. LAZNAS BMH Jakarta perlu menyempurnakan sistem rekrutmen dan penempatan Amil dengan menerapkan metode penilaian yang lebih terstruktur, meliputi assessment center untuk mengukur kompetensi teknis serta evaluasi mendalam terhadap integritas kandidat melalui pemeriksaan latar belakang dan referensi yang lebih ketat. Program pengembangan berkelanjutan juga perlu diadakan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan memperkuat nilai-nilai integritas Amil yang sudah bekerja. Dan Laznas BMH Jakarta harus mengembangkan kebijakan yang mendukung keterlibatan wanita dalam posisi strategis. Contohnya, wanita dapat berperan aktif dalam tim pemasaran untuk merancang kampanye yang lebih inklusif, memanfaatkan keterampilan komunikasi mereka untuk menjangkau audiens yang lebih luas.

2. Dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan zakat, Laznas BMH Jakarta perlu melakukan pengembangan infrastruktur teknologi yang lebih komprehensif. Meskipun saat ini BMH telah memiliki layanan website untuk pembayaran dan penghitungan zakat serta layanan konsultasi melalui WhatsApp Center, masih terdapat ruang pengembangan yang signifikan untuk mengoptimalkan pelayanan kepada muzaki dan mustahik. Pengembangan aplikasi mobile BMH menjadi prioritas utama sebagai solusi terintegrasi yang dapat memudahkan akses layanan zakat. Aplikasi ini diharapkan dapat menyediakan fitur-fitur esensial seperti kalkulator zakat interaktif yang dilengkapi dengan panduan detail, sistem pembayaran yang terintegrasi dengan berbagai metode pembayaran digital, serta kemampuan untuk melacak donasi dan melihat laporan distribusi zakat secara real-time.
3. Laznas BMH Jakarta perlu mengembangkan sistem pengembangan karier yang lebih terstruktur dan berkelanjutan, khususnya bagi amil dengan latar belakang pendidikan SMA/Sederajat yang mendominasi posisi marketing dan back office. Program pelatihan yang telah berjalan sebaiknya diperkuat dengan kurikulum yang terstandar dan evaluasi berkala untuk mengukur efektivitasnya. Pemetaan kompetensi dan kebutuhan pengembangan untuk setiap level pendidikan perlu dilakukan secara sistematis, sehingga program peningkatan kapasitas dapat lebih terarah dan sesuai kebutuhan. Selain itu, Laznas BMH dapat mempertimbangkan untuk memberikan kesempatan studi lanjut bagi amil berprestasi, terutama yang berlatar belakang SMA, untuk meningkatkan kualifikasi akademis mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui program beasiswa atau kerja sama dengan institusi pendidikan. Penerapan sistem mentoring yang lebih intensif antara amil senior dan junior juga dapat mempercepat transfer pengetahuan dan pengalaman. Dengan penguatan sistem pengembangan SDM ini, diharapkan dapat tercipta tenaga amil yang tidak hanya kompeten secara teknis namun juga memiliki wawasan yang luas dalam pengelolaan zakat modern.

DAFTAR PUSTAKA

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2018), Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, pen. PT Refika Aditama.

Abdurrahman, K., & Nurdiansyah, I. (2023). PENGARUH JOB DESCRIPTION, KOMPENSASI, DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA BAZNAS PROVINSI JAWA BARAT. SECAD, 3(1), 1-13.

Afandi, P. (2021). Concept & indicator human resources management for management research. Deepublish

Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Satria, M. A. H., & Darmawan, I. (2023). Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 4(6), 753-767.

Anwar Sanusi, (2017). Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ketujuh, Penerbit Salemba Empat, Jln. Raya Lenteng Agung No.101, Jagakarsa, Jakarta Selatan, 12610

Anisah, A., & Sakinah, A. S. (2020). Konsep Manajemen Talenta dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 5(2), 238-240.

Astrika, C., Zulfadil, Z., & Haryetti, H. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang (Doctoral dissertation, Riau University).

Aziz, A., & Jannah, R. (2022). ANALISIS PENGELOLAAN ZAKAT, INFAQ DAN SEDEKAH (ZIS) PERSPEKTIF GOOD CORPORATE GOVERNANCE. IQTISODINA, 5(2), 70-83.

Badriyah, Mila. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Berger, L. A., & Berger, D. (2017). The talent management handbook: Making culture a competitive advantage by acquiring, identifying, developing, and promoting the best people. McGraw Hill Professional.

Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. Yogyakarta: Gava Media, 15. Chairunnisa, C., Hendriyani, S., & Maulida, Y. (2023). PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN PERENCANAAN KARIR TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG BENGKALIS. Jurnal Daya Saing, 9(2), 387-397.

Dewi, N. (2024). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GRAHA MITRA LESTARINDO DI JAKARTA SELATAN. Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan, 2(1), 39-48.

Fitriastari, I. N. F., & Muzakki, M. (2023). CAREER DEVELOPMENT DAN WELFARE ALLOWANCES TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE PADA KARYAWAN LEMBAGA AMIL ZAKAT. Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman, 9(1), 1-15.

Gunawan, G., Shiddiq, M., & Mahmuddin, M. (2022). Tinjauan Hukum Islam Terhadap Peran Perempuan dalam Jabatan Publik: Studi terhadap Kepemimpinan Perempuan dalam Jabatan Publik. JISH: Jurnal Ilmu Syariah dan Hukum, 2(1), 1-11.

Ghozali, I. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hariyanto, R. P. F., & Ferdian, A. (2019). Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pelaksana Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom). Jurnal Mitra Manajemen, 3(3), 254-267.

Hidayat, M., Hadi, P., & Ishaq, R. M. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi employee performance pada pegawai ditjen pajak di Jakarta (Doctoral dissertation, Udayana University).

Hutomo, A., Priatna, P., & Syahril, R. (2022). Kasus Aksi Cepat Tanggap (ACT) dalam Bingkai Trial By The Press. Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial, 7(3), 75-85.

Indrayani, N., Herlambang, T., & Martini, N. N. P. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Efektivitas Organisasi dan Kinerja Organisasi. RELASI: JURNAL EKONOMI, 19(2), 268-281.

Irfan, M. (2020). Mewujudkan Sistem Perencanaan Suksesi Nasional Melalui Pembangunan Manajemen Talenta Di Lingkungan Instansi Pemerintah. Civil Service, 14(1), 55-68.

Jenniviera, J., Maryam, S., Arief, A. P., Bestari, Q., & Mahipal, M. (2024). Tinjauan Terhadap Penyalahgunaan Dana dalam Yayasan Kemanusiaan: Studi Kasus pada Lembaga ACT. Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory, 2(1), 325-338.

Kadarisman, M. (2017), Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-1, Cetakan Ke-4, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kasman, P. S. P., & Ali, H. (2022). Literature Review Factors Affecting Decision Making and Career Planning: Environment, Experience and Skill. Dinasti International

Journal of Digital Business Management, 3(2), 219-231.

Kasmir, K., & SE, M. M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja grafindo Persada.

Kurniawati, D. (2023). The Influence of Organizational Environment and Career Development on Organizational Citizenship Behaviour (OCB) in Employees with Organizational Commitment as An Intervening Variable. Economics and Business Quarterly Reviews, 6(1).

Kosali, A. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. Tirtayasa Ekonomika, 18(2), 114-147.

Larasati, A. A., & Cahyati, R. N. (2024). Analisis pengaruh manajemen talenta dan manajemen karir terhadap peningkatan efektivitas kinerja karyawan. Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan, 3(3), 263- 270.

Laznas BMH (2024). Annual Report Laznas BMH 2023 [Website]. Diambil dari https://bmh.or.id/

Lia, A., & Syarifudin, A. (2024). Peran Wanita Dalam Manajemen Organisasi Muslimat Nahdhatul Ulama'Kecamatan Tanjung Lago Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan. Social Science and Contemporary Issues Journal, 2(1), 42-48.

Miner, J. (2017). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia, dialih bahasakan oleh Sudarmanto. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Muti'ah, S. (2021). Pengaruh talent pool dan Staff Development Programme (SDP) terhadap peningkatan pendapatan dana zakat: Sstudi pada Badan Amil Zakat Nasonal Kota Malang (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG).

Pella, D. A., & Afifah I., (2017). Talent Management Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima. Jakarta: PT Gramedia.

Prasetyo, W. J., Agusdin, A., & Sakti, D. P. B. (2023). Pengaruh Sistem Pola Karir Dan Sistem Manajemen Talenta, Employee Engagement Terhadap Retensi Karyawan. Jurnal Ilmiah Mandala Education, 9(1).

Pudiyanto, D. H. (2024). Peningkatan Kinerja Melalui Pengembangan Karir dan Manajemen Talenta Dimediasi Motivasi (Master's thesis, Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia)).

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada.

Rizaldi, A. (2020). Implementasi Manajemen Talenta Dan Kerjasama Tim Dalam Meningkatkan Performa Karyawan. JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies), 4(2).

Santoso, Singgih. (2015). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi, 14(1), 96-112.

Siagian, Sondang P.(2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono (2019), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Edisi ke-2 Bandung: Alfabeta.

Utama, S. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dan Prestasi Perusahaan. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 2(1), 281-287.

Wibowo, (2016), Manajemen Kinerja, Edisi 5, Jakarta: Rajawali Pers

Wicaksana, S. A. (2022). Manajemen pengembangan talenta. Dd Publishing.

Yuliana, I., & Kusdiyanto, K. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Salatiga). VALUE, 4(2), 220-236.

Yusuf, A., Indriasari, I., & Violinda, Q. (2023). PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN WORKFORCE AGILITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HUTAN MAKMUR INDONESIA. MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2(1), 64-72.