

Pengaruh *Knowledge Management*, Professionalisme, Dan Talent Management Terhadap Pengembangan Karir (Studi Kasus Pada PT PLN (Persero) UP3 MALANG)

Muchamad Abdul Azez *)

Budi Wahono **)

M. Rizal*)**

Email: 21801081583@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

This study is titled 'The Influence of Knowledge Management, Professionalism, and Talent Management on Career Development (A Case Study at PT PLN (Persero) UP3 Malang)'. The purpose of this study is to determine whether Knowledge Management, Professionalism, and Talent Management influence Career Development in that region. And how they influence it, both partially and simultaneously. This study employs an explanatory research design using quantitative methods. The research was conducted using a questionnaire administered to a sample of 64 employees from a total population of 177 active employees at PT PLN (Persero) UP3 Malang. Data analysis was performed using Multiple Linear Regression analysis with the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) application. The results of the study indicate that Knowledge Management, Professionalism, and Talent Management significantly influence Career Development collectively. Additionally, Knowledge Management and Professionalism do not significantly influence Career Development individually. However, Talent Management significantly influences Career Development individually.

Keywords : *Knowledge Management, Professionalism, Talent Management, and Career Development*

Pendahuluan

Latar Belakang

Dalam menunjang kualitas SDM setiap organisasi memerlukan berbagai upaya agar dapat mencapai tujuan organisasi. Salah satunya adalah dengan melakukan Pengembangan SDM atau karyawan. Pengembangan karyawan didalam perusahaan juga sangat menunjang keberhasilan perusahaan tersebut. Begitupun juga dengan pengembangan Karir. Keterlibatan suatu organisasi dalam pengembangan karier pegawai adalah suatu keharusan. Karena pengembangan karir merupakan aktivitas formal dan berkelanjutan yang merupakan suatu upaya dari organisasi untuk mengembangkan dan memperkaya sumber daya manusia dengan menyelaraskan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi.

PT PLN (Persero) UP3 Malang merupakan salah satu unit Perusahaan Listrik Negara yang bertugas untuk mendistribusikan tenaga listrik dan melayani pelanggan serta masyarakat secara terus menerus dan berkelanjutan. Untuk mendukung agar pelayanan terhadap pelanggan selalu berjalan optimal, Dibutuhkan SDM yang berkualitas dan berkembang. Salah satunya melalui pengembangan SDM melalui pengembangan Karir Karyawan untuk menciptakan SDM yang unggul dan siap menghadapi tantangan perkembangan teknologi dan pengetahuan di era mendatang.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diajukan pertanyaan sebagai rumusan masalah, yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Knowledge Management*, terhadap Pengembangan Karir di PT. PT PLN (Persero) UP3 Malang ?
2. Bagaimana pengaruh Professionalisme, terhadap Pengembangan Karir di PT. PT PLN (Persero) UP3 Malang ?
3. Bagaimana pengaruh *Talent Management*, terhadap Pengembangan Karir di PT. PT PLN (Persero) UP3 Malang ?
4. Bagaimana pengaruh *Knowledge Management*, Professionalisme dan *Talent Management* atau simultan terhadap Pengembangan Karir di PT. PT PLN (Persero) UP3 Malang.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Management*, terhadap Pengembangan Karir di PT. PT PLN (Persero) UP3 Malang
2. Untuk menganalisis pengaruh Professionalisme terhadap Pengembangan Karir di PT. PT PLN (Persero) UP3 Malang
3. Untuk menganalisis pengaruh *Talent Management* terhadap Pengembangan Karir di PT. PT PLN (Persero) UP3 Malang.
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *Knowledge Management*, Professionalisme dan *Talent Management* atau serempak terhadap Pengembangan Karir di PT. PT PLN (Persero) UP3 Malang

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Pada perusahaan yang diteliti diharapkan dapat menambah pengetahuan terkait seberapa besar pengaruh *Knowledge Management*, Professionalisme dan *Talent Management* terhadap Pengembangan Karir di PT. PT PLN (Persero) UP3 Malang
2. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini mampu meberikan pengetahuan kepada peneliti selanjutnya yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh *Knowledge Management*, Professionalisme dan *Talent Management* terhadap Pengembangan Karir.

Penelitian Terdahulu

Hani Darmawati (2021), dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh *Knowledge Management* dan *Talent Management* terhadap Pengembangan Karir Karyawan”. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari *Knowledge Management* dan *Talent Management* terhadap Pengembangan Karir Karyawan di Koperasi Peternak Susu Bandung Utara Lembang.

I Made Ray Sutha Putra (2022), dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Kompetensi Dan Profesionalisme Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Ksp Crea Bali Cabang Hayam Wuruk Denpasar”. Hasil penelitian disimpulkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dan Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Ahmad Faisol (2022) dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Kompetensi SDM Dan

Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Pengembangan Karier Studi Pada Karyawan PT.Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang. Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan pengembangan karir karyawan, serta Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengembangan karir.

Rahmat, Adi, dan Fahmi Oemar (2023) dengan judul penelitian yaitu "Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap *Employee Engagement*". Hasil penelitian menunjukkan *Talent Management* Dan *Knowledge Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Dan Secara keseluruhan, *Talent Management* Dan *Knowledge Management* memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi *Employee Engagement* di kantor camat se Kabupaten Indragiri Hilir, Riau.

Munfaqiroh, Siti, dan Ali Lathing. (2024) dengan judul penelitian yaitu “ Pengaruh Kompetensi Dan Profesionalisme Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study pada PT Telkom Witel Malang). Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Profesionalisme karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Profesionalisme karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap pengembangan karir karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Dan yang terakhir, profesionalisme karyawan berpengaruh secara tidak langsung terhadap pengembangan karir karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Ainun Ni'mah Fatikhah, Dewi Andriani (2024), dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan Manajemen Talenta berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai, *Talent Management* berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai, Dan prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya.

Tinjauan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Pengembangan Karir

Pengertian karir menurut Weinert (2001), merupakan pola pengalaman kerja yang terdiri dari seluruh masa hidup seseorang dan yang umumnya dilihat dengan sejumlah fase atau tahapan yang mencerminkan transisi dari satu tahap kehidupan kedepan.

Adapun pengembangan karir menurut Sunyoto (2012) adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya.

Knowledge Management

Armstrong (2008:149) mengartikan *Knowledge Management* sebagai setiap proses atau praktek membuat, memperoleh, menangkap, berbagi, dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi.

Profesionalisme

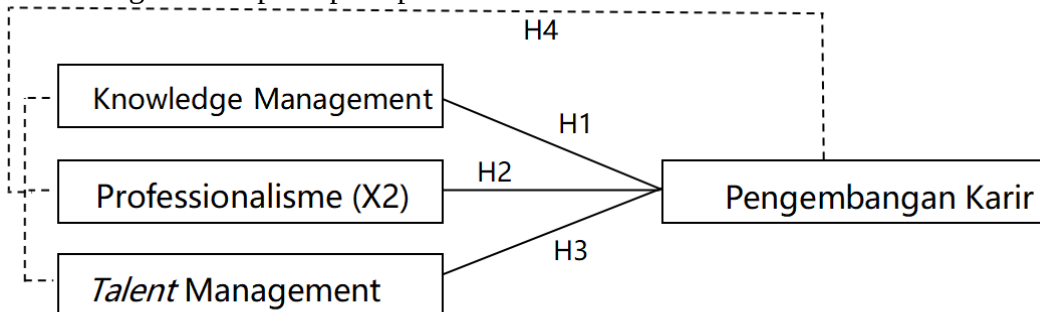
Menurut Kurniawan, (2015:74) Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing.

Talent Management

Erni dan Ratri (2016:4) mengemukakan *Talent Management* adalah seperangkat aktivitas yang terintegrasi dan lebih komprehensif yang bertujuan untuk mengamankan aliran bakat dalam organisasi dan membentuk pemikiran bahwa bakat adalah sumber daya utama dalam organisasi.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dapat digambarkan berdasarkan tinjauan teori. Dalam penelitian ini digambarkan hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Sementara variabel independen dalam penelitian ini yaitu *Knowledge Management* (X1) *Professionalisme* (X2) dan *Talent Management* (X3). Variable dependen pada penelitian ini yaitu Pengembangan Karir (Y). Berikut gambar kerangka konseptual pada penelitian ini :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

- = Hubungan secara parsial
 ----- = Hubungan secara simultan

Dari kerangka konseptual diatas dijelaskan bahwa *Knowledge Management*, *Professionalisme* dan *Talent Management* berpengaruh terhadap Pengembangan Karir di PT. PT PLN (Persero) UP3 Malang.

Metode Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut, maka yang populasi pada penelitian ini adalah para karyawan PT PLN (Persero) UP3 Malang yang berjumlah 177 karyawan atau pegawai, yang bisa memenuhi kriteria sebagai responden. Sampel diambil baik pada kantor unit maupun subunit yang tersebar sebanyak 13 ULP (Unit Layanan Pelanggan) di seluruh Kab. Malang, Kota Malang, dan Kota Batu.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013), sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Maka dari itu jumlah sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin. Dimana dari total populasi sebanyak 177, jumlah sampel yang ditentukan sesuai rumus slovin adalah 64 orang.

Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen ialah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, seperti variabel independen dan intervening. Dalam penelitian ini Variabel terikat (dependen) yang akan diteliti adalah Pengembangan Karier (Y) pada karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Malang.

b. Variabel Independen (X)

Variabel Independen: yaitu suatu variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah :

X1 : *Knowledge Management*

X2 : Profesionalisme

X3 : *Talent Management*

Sumber Dan Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

Data primer merupakan data yang didapat secara langsung dari sumbernya. Data primer diperoleh dengan cara kuesioner yang disesuaikan dengan variabel dan indikator yang sudah ditetapkan yang berkaitan pada *Knowledge Management*, Profesionalisme, dan *Talent Management* serta Pengembangan Karier kepada responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan prosedur awal untuk melakukan penelitian, karena tujuan penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2013:401). Metode penumpukan data pada penelitian ini menggunakan metode atau cara kuisisioner, yaitu daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden. Daftar pertanyaan ini diberikan sesuai dengan pokok permasalahan yang akan diteliti, sementara jawaban yang didapat disesuaikan dengan skala likert. Indikator tersebut diukur menggunakan lima angka penelitian, yaitu :

SS = Sangat Setuju		Skor 5
S	= Setuju	Skor 4
N	= Netral	Skor 3
TS = Tidak Setuju		Skor 2
		STS= Sangat Tidak Setuju
		Skor 1

Metode Analisis Data

Metode penelitian yang digunakan ialah metode kuantitatif dimana menurut (Indriantoro dan Supomo, 2009) Metode yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisa data dengan prosedur statistik disebut penelitian kuantitatif.

Uji Instrument

Untuk menguji instrument penelitian diperlukan pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen dan reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Sedangkan Reliabilitas dinilai menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data yang berasal dari distribusi normal, salah satu bentuk pengujiannya yaitu *Kolmogorov-smirnow*. Dengan nilai signifikan bila probabilitas $> 0,05$ maka data terdistribusikan normal jika probabilitas $< 0,05$ maka data yang terdistribusikan tidak normal. (Singarimbun dan Efendi, 2005:142)

Uji Asumsi Klasik

Manfaat dari uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui bagaimana hasil dari analisis yang sudah digunakan terbebas dari penyimpangan. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini ialah uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Jika nilai tolerance $< 0,1$ dan VIF > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas, dan jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. Selanjutnya Uji heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan uji Glesjer. Uji ini dapat dilakukan dengan meregresikan nilai residual dengan masing masing variabel independent. Hasil probabilitas $> 5\%$ maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, dan jika hasil probabilitas $< 5\%$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian digunakan rumus analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Dengan demikian, regresi liner berganda dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Keputusan Pembelian a = Konstanta

X1 = *Brand Image* X2 = *Product Quality* X3 = *Price*

X4 = *Word of Mouth*

b1= Koefisien regresi dari variabel X1 b2= Koefisien regresi variabel X2

b3 = Koefisien regresi variabel X3 (*Price*)

e = *Standar error*

Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2013:266), Pengujian ini dilakukan agar mengetahui signifikansi koefisien korelasi berganda. Pengujian dilakukan melalui uji F dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Pengambilan keputusan diketahui dari nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} dan nilai signifikansi dibawah 0,05.

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2012:2), menghitung nilai t hitung dengan mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan melalui uji t dengan t_{hitung} (t_h) dan t_{tabel} (t_t) pada alpha 0,05. Pengambilan keputusan diketahui dari nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi dibawah 0,05.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*Adjusted R^2*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *Adjusted R^2* sebesar 1, sehingga dapat diartikan bahwa fluktuasi variabel dependen seluruhnya bisa dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang mengakibatkan fluktuasi variabel dependen. (Ghozali, 2009:45) bila nilai *Adjusted R^2* berkisar antara 0 sampai dengan 1, sehingga dapat diartikan bahwa semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	r _{hitung}	Sig	r _{tabel} (n=30, α=0.05)	Keterangan
X1.1	0.838	0.0	0.361	Valid
X1.2	0.821	0.0	0.361	Valid
X1.3	0.853	0.0	0.361	Valid
X1.4	0.909	0.0	0.361	Valid
X1.5	0.854	0.0	0.361	Valid
X1.6	0.819	0.0	0.361	Valid
X1.7	0.806	0.0	0.361	Valid
Variabel	r _{hitung}	Sig	r _{tabel} (n=30, α=0.05)	Keterangan
X1.8	0.876	0.0	0.361	Valid
X2.1	0.734	0.0	0.361	Valid
X2.2	0.747	0.0	0.361	Valid
X2.3	0.804	0.0	0.361	Valid
X2.4	0.768	0.0	0.361	Valid
X2.5	0.822	0.0	0.361	Valid
X2.6	0.767	0.0	0.361	Valid
X3.1	0.661	0.0	0.361	Valid
X3.2	0.867	0.0	0.361	Valid
X3.3	0.858	0.0	0.361	Valid
X3.4	0.869	0.0	0.361	Valid
X3.5	0.946	0.0	0.361	Valid
X3.6	0.82	0.0	0.361	Valid
Y.1	0.855	0.0	0.361	Valid
Y.2	0.912	0.0	0.361	Valid
Y.3	0.839	0.0	0.361	Valid
Y.4	0.895	0.0	0.361	Valid

Sumber: Data primer diolah 2025

Dari Tabel 1 dapat diketahui seluruh indikator item pernyataan atau indikator pada setiap variabel penelitian menghasilkan nilai r_{hitung} > nilai r_{tabel} sebesar 0.361, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan atau indikator yang mengukur setiap variabel dinyatakan valid dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
X1 - <i>Knowledge Management</i>	8	0,942	> 0,6	Reliabel
X2 - <i>Profesionalisme</i>	6	0,914	> 0,6	Reliabel
X3 - <i>Talent Management</i>	6	0,855	> 0,6	Reliabel
Y - <i>Pengembangan Karier</i>	4	0,893	> 0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2025

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa setiap masing-masing item variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.6 yang berarti bahwa alat ukur ini bisa mendapatkan data yang bisa dipercaya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item variabel yang digunakan adalah *reliable*.

Uji Normalitas

Dalam uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). suatu data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* > 0.05, dan dinyatakan tidak berdistribusi normal sebaliknya apabila nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* < 0.05.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		64
Normal Parameters ^{ab}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,37803384
Most Extreme Differences	Absolute	0,098
	Positive	0,082
	Negative	-0,098
Test Statistic		0,098
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	0,130
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		0,121
		0,139

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 3 didapatkan nilai *asymp sig. (2-tailed)* sebesar $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas yaitu :

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
X1	0,501	1,997
X2	0,724	1,381
X3	0,496	2,017

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 untuk seluruh variabel X1, X2, dan X3. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedasitas

Dalam uji heterokedasitas dapat dilibatkan dengan menggunakan metode *glejser* yaitu nilai absolut dengan cara meregresi antara variabel bebas. Melakukan uji heterokedasitas dibantu dengan program SPSS yaitu sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Heterokedastisitas

Variabel	t hitung	Sig.
X1	1,124	0,265
X2	-0,217	0,829
X3	0,169	0,867

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan hasil uji heterokedasitas bahwa nilai signifikansi XI adalah 0.265, X2 sebesar 0,829 , dan X3 sebesar 0,867, sehingga nilai semua variabel bebas adalah Sig. $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	2,525	1,851	-	1,364	0,178
X1 (<i>Knowledge Management</i>)	0,021	0,072	0,036	0,291	0,772
X2 (<i>Profesionalisme</i>)	0,073	0,073	0,101	0,993	0,325
X3 (<i>Talent Management</i>)	0,435	0,080	0,664	5,411	$< 0,001$

Sumber : Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai B (Koefisien Regresi) Unstandardized Coefficients), dengan begitu hasil persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = 2,525 + 0,021X_1 + 0,073X_2 + 0,435X_3 + \varepsilon$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 2,525 menunjukkan bahwa apabila variabel independen *Knowledge Management* (X1), Profesionalisme (X2), dan *Talent Management* (X3) bernilai 0, maka nilai dasar dari Pengembangan Karier (Y) adalah sebesar 2,525. Ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh ketiga variabel bebas tersebut, tingkat pengembangan karier masih berada pada angka ini, yang dapat dianggap sebagai faktor dasar yang berasal dari variabel lain di luar model.
2. Pada variabel X1, koefisien sebesar 0,021 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 unit pada variabel *Knowledge Management* (X1) akan meningkatkan nilai Pengembangan Karier (Y) sebesar 0,021 dengan asumsi variabel lain tetap. Namun, hasil uji statistik menunjukkan bahwa koefisien ini tidak signifikan, artinya peningkatan *Knowledge Management* secara parsial tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap pengembangan karier. Dalam konteks ini, walaupun *Knowledge Management* berkontribusi positif, kontribusi tersebut terlalu kecil dan secara statistik tidak cukup kuat untuk mempengaruhi pengembangan karier. Hal ini bisa mengindikasikan bahwa strategi pengelolaan pengetahuan yang diterapkan belum optimal atau belum sepenuhnya mendukung pengembangan karier pegawai.
3. Pada variabel X2, koefisien sebesar 0,073 berarti setiap peningkatan 1 unit pada Profesionalisme (X2) akan meningkatkan Pengembangan Karier (Y) sebesar 0,073, dengan asumsi variabel lain tetap. Sama seperti X1, koefisien ini juga tidak signifikan secara statistik, yang berarti Profesionalisme secara parsial belum terbukti mempengaruhi pengembangan karier secara nyata. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun profesionalisme merupakan faktor penting dalam dunia kerja, dalam penelitian ini peningkatan profesionalisme individu belum mampu memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan pengembangan karier pegawai.
4. Pada variabel X3, koefisien sebesar 0,435 memiliki arti bahwa setiap kenaikan 1 unit pada *Talent Management* (X3) akan meningkatkan Pengembangan Karier (Y) sebesar 0,435, dengan asumsi variabel lain tetap. Berbeda dengan X1 dan X2, koefisien ini signifikan secara statistik, artinya *Talent Management* terbukti memberikan pengaruh positif yang nyata terhadap Pengembangan Karier. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik perusahaan dalam mengelola talenta (*Talent Management*), seperti melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, dan pemberian kesempatan berkarier, maka semakin tinggi pula tingkat pengembangan karier yang dapat dicapai oleh pegawai.

Uji Hipotesis

Tabel 7 Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	147,802	3	49,267	24,709	< 0,001
Residual	119,636	60	1,994		
Total	267,438	63			

Sumber : Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 7 setelah dianalisis uji F diketahui nilai F hitung = 24,709 > F tabel = 2,758 dan nilai Sig. < 0,001 < 0,05. Dengan demikian, secara simultan, variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh signifikan terhadap Y (Pengembangan Karier)..

Uji t

Tabel 8 Uji t

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	2,525	1,851	-	1,364	0,178
X1 (<i>Knowledge Management</i>)	0,021	0,072	0,036	0,291	0,772
X2 (<i>Profesionalisme</i>)	0,073	0,073	0,101	0,993	0,325
X3 (<i>Talent Management</i>)	0,435	0,080	0,664	5,411	< 0,001

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji t dapat dianalisa sebagai berikut :

Dalam penelitian ini, nilai t-tabel dihitung dengan derajat kebebasan (df) = $n - k = 64 - 2 = 62$, sehingga diperoleh t tabel = 1,999.

Berdasarkan tabel hasil regresi linier berganda diperoleh hasil t-hitung dimana dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel X1 (*Knowledge Management*)

Nilai t-hitung = 0,291 < t tabel = 1,999 dan nilai signifikansi (Sig.) = 0,772 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Management* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Pengembangan Karier (Y). Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan tingkat *Knowledge Management* dalam organisasi tidak memberikan pengaruh yang nyata terhadap pengembangan karier pegawai. Meskipun koefisien regresi menunjukkan arah hubungan yang positif, tetapi pengaruhnya terlalu kecil untuk dianggap signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya implementasi *Knowledge Management* yang belum terintegrasi dengan program pengembangan karier atau kurangnya pemanfaatan sistem manajemen pengetahuan oleh pegawai dalam mendukung karier mereka.

2. Variabel X2 (*Profesionalisme*)

Nilai t-hitung = 0,993 < t tabel = 1,999 dan nilai signifikansi (Sig.) = 0,325 > 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *Profesionalisme* (X2) juga tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Pengembangan Karier (Y). Artinya, tingkat profesionalisme yang dimiliki oleh pegawai tidak secara langsung mempengaruhi peningkatan pengembangan karier mereka. Walaupun profesionalisme merupakan faktor penting dalam dunia kerja, dalam penelitian ini pengaruhnya tidak cukup kuat secara statistik. Hal ini dapat terjadi karena kemungkinan organisasi lebih menekankan faktor lain seperti manajemen talenta (*Talent Management*) dalam memberikan peluang karier kepada pegawai dibandingkan hanya menilai aspek profesionalisme semata.

3. Variabel X3 (*Talent Management*)

Nilai t-hitung = 5,411 > t tabel = 1,999 dan nilai signifikansi (Sig.) = < 0,001 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *Talent Management* (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Pengembangan Karier (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelaksanaan manajemen talenta dalam organisasi, maka semakin besar pula peluang terjadinya peningkatan pengembangan karier pegawai. Hal ini dapat terjadi karena program *Talent Management* yang baik mampu memberikan pelatihan, pengembangan kompetensi, serta kesempatan promosi yang jelas, sehingga berdampak nyata terhadap peningkatan karier pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,743	0,553	0,530	1,412

Sumber: Data primer diolah 2025

Dari Tabel 9 bisa mengetahui nilai Nilai R Square sebesar 0,553 menunjukkan bahwa variabel independen (*Knowledge Management*/X1, Profesionalisme/X2, dan *Talent Management*/X3) mampu menjelaskan variabel dependen (Pengembangan Karier/Y) sebesar 55,3%, sedangkan sisanya 44,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini..

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari *Knowledge Management*, Profesionalisme, dan *Talent Management* terhadap pengembangan karier di PT. PLN (Persero) UP3 Malang, baik secara simultan maupun secara parsial. Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan seperti berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *Knowledge Management*, Profesionalisme, dan *Talent Management* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Pengembangan Karier karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Malang.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *Knowledge Management* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Malang.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Profesionalisme secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Malang.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *Talent Management* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Malang.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, diantaranya:

1. Penelitian ini kemungkinan masih menggunakan instrumen yang belum sesuai dengan kondisi pegawai pada lokasi penelitian. Selain itu, beberapa pegawai memiliki pemahaman yang berbeda-beda terhadap program *Knowledge Management* dan *Talent Management*, serta tingkat profesionalitas karena dipengaruhi oleh banyak faktor.
2. Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur pengembangan karier hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu *Knowledge Management*, Profesionalisme, dan *Talent Management*. Sedangkan pada kenyataannya, masih banyak faktor lain yang bisa digunakan dalam mengukur pengembangan karier karyawan seperti kompetensi, kinerja, dan motivasi karyawan.
3. Peneliti merupakan karyawan aktif di lokasi penelitian itu sendiri. Namun dikarenakan kesibukan peneliti dalam menjalani tugas-tugas sebagai karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Malang, hal ini membuat penyusunan penelitian ini sangat sulit untuk diselesaikan dan cenderung terburu-buru di akhir waktu karena mendekati deadline masa studi mahasiswa. Sehingga dikhawatirkan banyak aspek-aspek penting yang terlewatkan dalam penelitian ini

Saran

Setelah berhasil dan dilakukan penyelesaian pada penelitian ini terdapat beberapa saran yang diharapkan bisa dijadikan bahan evaluasi untuk perusahaan dan peneliti selanjutnya, dengan saran sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan, penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu pertimbangan dalam upaya pengembangan SDM perusahaan melalui pengembangan karier karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Malang. Diharapkan agar perusahaan dapat meningkatkan pemahaman karyawan terhadap *Knowledge Management* melalui sosialisasi program, forum sharing knowledge, dan program pengembangan pengetahuan berbasis teknologi. Selain, itu Profesionalisme dapat diperkuat dengan pemberian pelatihan soft skill, kompetensi, serta sosialisasi kode etik perusahaan. Selain itu karena *Talent Management* terbukti berpengaruh signifikan dan dominan terhadap Pengembangan Karier, disarankan agar perusahaan memperkuat program identifikasi talenta, pelatihan berkelanjutan, mentoring, serta jalur karier yang jelas dan terstruktur.
2. Untuk Peneliti selanjutnya diharapkan mampu menyempurnakan penelitian ini dengan menambah faktor-faktor lainnya yang relevan terhadap pengembangan karier karyawan. Atau dapat menggunakan metode penelitian campuran untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam. Serta diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada unit kerja PLN lainnya atau perusahaan BUMN untuk memperkuat generalisasi hasil peneiltian.

Referensi

- Adekola, B. (2011). Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction: A case study of Nigerian bank employees. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(2), 100–112.
- Aminullah. (2018). Profesionalisme dan kualitas pelayanan (Telaah implementasi dalam penyelenggaraan diklat Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan). *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis*, 6(1), 87–103.
- Arikunto. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2010). *Managing people: A practical guide for line managers*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Davis, M. A. (2009). Understanding the relationship between mood and creativity: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 25–38.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen sumber daya manusia Jilid 1*. Jakarta: PT Indeks.
- Fatihah, N. M. A., & Andriani, D. (2004). Pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karier pegawai.
- Faisol, A., Chamariyah, & Subijanto. (2022). Pengaruh kompetensi SDM dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pengembangan karier (Studi pada karyawan PT Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(3), 171–188.
- Garvin, A. D. (2000). *Learning in action: A guide to putting the learning organization to work*. Harvard Business Press.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunjal, B. (2005). *Knowledge Management: Why do we need it for corporates?* *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 10(2).
- Hasbi, A., & Ab, H. (2020). Pengaruh *Knowledge Management* terhadap pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan perhotelan di Sulawesi Selatan. *Jurnal Kawistara*, 2(22), 199–220.
- Headline Jatim. (2025, 25 April). *PLN masuk 10 besar perusahaan terbaik versi LinkedIn untuk pengembangan karier di Indonesia*. Headline Jatim. Diakses dari <https://headlinejatim.com/2025/04/25/pln-masuk-10-besar-perusahaan-terbaik-versi-linkedin-untuk-pengembangan-karier-di-indonesia/>

- Intezari, A. (2017). Information and reformation in KM systems: Big data and strategic decision making. *Journal of Knowledge Management*.
- Kurniawan, H., dkk. (2014). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Garam (Persero). *Magister Manajemen, Universitas Narotama*, 1(2).
- Lewis, T. (2006). Creativity: A framework for the design/problem solving discourse in technology education. *Journal of Technology Education*, 17, 36–53.
- Mangkunegara, A. A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meilina, D. (2017). Pengaruh profesionalisme karyawan terhadap pengembangan lembaga studi pada PT Bank BNI Syariah Bekasi. FEB UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Moeljono, D. (2003). *Budaya korporat dan keunggulan korporasi*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Munfaqiroh, S., & Lathing, A. (2024). Pengaruh kompetensi dan profesionalisme karyawan terhadap pengembangan karier karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT Telkom Witel Malang). *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press.
- Nurchahyo, A. S., Sudiyono, S., Rachmawati, M., Widagdo, H. T., & Ali, A. (2024). Strategi human capital development guna membangun sustainable organization dengan Maqasid Syariah pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 60–69.
- Panungkelan, M. W. (2020). Pengaruh *Knowledge Management* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Productivity*, 1(1), 37–45.
- Pella, A. D., & Inayati, A. (2011). *Talent Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Polanyi, M. (1996). *The tacit dimension*. New York: Doubleday & Company.
- Putra, M. R. S. I. (2022). Pengaruh kompetensi dan profesionalisme terhadap pengembangan karier karyawan KSP Crea Bali Cabang Hayam Wuruk Denpasar.
- Rašula, J., Bosilj Vukšić, V., & Indihar Štemberger, M. (2012). The impact of *Knowledge Management* on organisational performance. *Economic and Business Review*, 14(2).
- Rachmawati, K. I. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Rachmadhan, E. A. (2011). Pengaruh *Talent Management* dan performance appraisal terhadap succession planning pada karyawan Direktorat HCGA & Unit HRC di kantor pusat PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Tidak dipublikasikan).
- Rahmat, A., & Oemar, F. (2023). Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* terhadap employee engagement. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(3), 248–262.
- Ramadhan, G. (2018). Analisis hubungan profesionalisme kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(15), 1–9.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Tisnawati, E., & Wahyuningtyas, R. (2016). *Manajemen talenta terintegrasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Tobing, L. P. (2007). *Konsep Knowledge Management: Konsep, arsitektur dan implementasi*. Graha Ilmu.

- Tusang, M. J., & Tajuddin, D. (2015). A research on *Talent Management* practices as a strategy to influence employee engagement and its affect the organization performance. *Australian Journal of Basic and Applied Science*, 9(26).
- Umar, H. (2003). *Metode riset bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Undjila, W. F. (2014). Pengaruh kedisiplinan pegawai terhadap prestasi kerja pada kantor perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Gorontalo (Skripsi). Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo.
- Weinert, E. F. (2001). Concept of competence: A conceptual clarification. *Hogrefe & Huber Publishers*.
- Yarnall, J. (2011). Maximising the effectiveness of talent pools: A review of case study literature. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(5), 510–526.

Muchamad Abdul Azez *) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Budi Wahono **) Adalah Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

M. Rizal***) Adalah Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma