

MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM DAN KEPUASAN KERJA

BERBASIS TALENTA MANAJEMEN DAN SELF EFFICACY

(Studi Pada PT. Ciomas Adisatwa Kecamatan Pabelan Kabupaten Semarang)

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai derajat Sarjana S1 Program

Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Dewi Mayana Jati (30401800077)

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM DAN KEPUASAN KERJA
BERBASIS TALENTA MANAJEMEN DAN SELF EFFICACY**

Disusun Oleh :

NAMA : Dewi Mayana Jati

NIM : 30401800077

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang

panitia ujian usulan penelitian

Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 15 Juli 2022

Dosen Pembimbing



Dra. Hj. Endang Dwiastuti, MSi.

NIDK : 8946100020

HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI

MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM DAN KEPUASAN KERJA

BERBASIS TALENTA MANAJEMEN DAN SELF EFFICACY

(Studi Pada PT. Ciomas Adisatwa Kecamatan Pabelan Kabupaten Semarang)

Disusun Oleh :

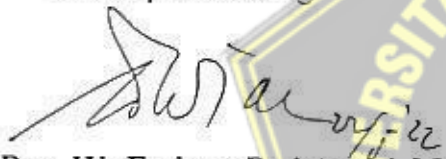
Dewi Mayana Jati

NIM : 30401800077

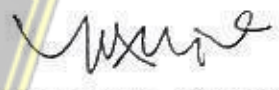
Telah dipertahankan didepan penguji

pada tanggal, 29 Juli 2022

Dosen pembimbing


Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, M.Si
NIDK. 8946100020

Dosen Penguji I


Sri Hartono, SE, MSi
NIK. 210495037


Dosen penguji II


Arizoi, SE, MM
NIK. 210415053

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal, 29 Juli 2022

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. H. Ariflan Adhiatma, SE, MM
NIK. 210499042

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dewi Mayana Jati

NIM : 30401800077

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini menyatakan bahwa usulan penelitian untuk skripsi dengan judul :

“MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM DAN KEPUASAN KERJABERBASIS TALENTA MANAJEMEN DAN SELF EFFICACY (Studi Pada PT. Ciomas Adisatwa Kecamatan Pabelan Kabupaten Semarang)”

Adalah karya tulis ilmiah yang dalamnya tidak terdapat tindakan-tindakan plagiasi yang dapat menyalahi kaidah penulisan karya tulis ilmiah penelitian. Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 01 September 2022



Dewi Mayana Jati
NIM:30401800077

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dewi Mayana Jati
NIM : 30401800077
Program Studi : S1 manajemen
Fakultas : Ekonomi
Alamat Asal : Wiru RT 02 RW 02, Bringin Kab. Semarang
No. Hp/Email : 087738202736 / mayanadewi36851@gmail.com

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Skripsi dengan judul : **“MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM DAN KEPUASAN KERJA BERBASIS TALENTA MANAJEMEN DAN SELF EFFICACY (Studi Pada PT. Ciomas Adisatwa Kecamatan Pabelan Kabupaten Semarang) ”** dan menyetujuinya menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non- eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 01 September 2022

Yang menyatakan,


(Dewi Mayana Jati)

KATAPENGANTAR

Assalamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh,

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkatrahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul " MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM DAN KEPUASAN KERJA BERBASIS TALENTA MANAJEMEN DAN SELF-EFFICACY ".

Penelitian skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagai persyaratan mencapai derajat Sarjana Manajemen pada program studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penulis menyadari bahwa penelitian skripsi ini dapat diselesaikan berkat bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terimakasih banyak kepada:

1. Allah SWT yang sudah memberikan kesehatan rohani dan jasmani serta kekuatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
2. Ibu Dra. Hj. Endang Dwiastuti, MSi. selaku dosen pembimbing yang sangat luar biasa meluangkan waktu dan sabar dalam memberikan bimbingan seperti arahan, masukan dan dukungan serta saran dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Ibu Prof. Olivia Fachrunnisa, SE., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

4. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., M.M., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan arahan, bimbingan dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
6. Orang tua dan keluarga tercinta penulis, yang sangat luar biasa selalu memberikan dukungan, motivasi, serta mendoakan yang terbaik demi tercapainya cita - cita penulis.
7. Adikku tersayang cevindha Illona Qalbu dan Arka Melvian Kalbu yang telah memberikan semangat melalui perhatian kecilnya namun sangat berarti bagi penulis.
8. Untuk seluruh guru TK, SD, SMP, SMA dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang sangat luar biasa telah mendidik dan berjasa memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis dan sekelilingnya.
9. Kepada Pimpinan LPK AJI JAYA Ibu Sri Rahayu dan rekan kerja yang telah memberikan semangat, dukungan, serta mengizinkan penulis untuk menyelesaikan skripsi disela-sela jam bekerja.

10. Kepada semua pihak dan teman-teman penulis lainnya yang satu per satu namanya tidak disebutkan, semoga Allah selalu meridhoi dan memberkati kita semua atas kebaikan yang telah kita lakukan.

Penulis menyadari bahwa karya penelitian skripsi ini memiliki banyak kekurangan dan belum sempurna baik dari segi bahan maupun metode penulisannya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk lebih menyempurnakan skripsi ini di masa yang akan datang. Penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan banyak manfaat baik bagi penulis maupun pembaca umum.

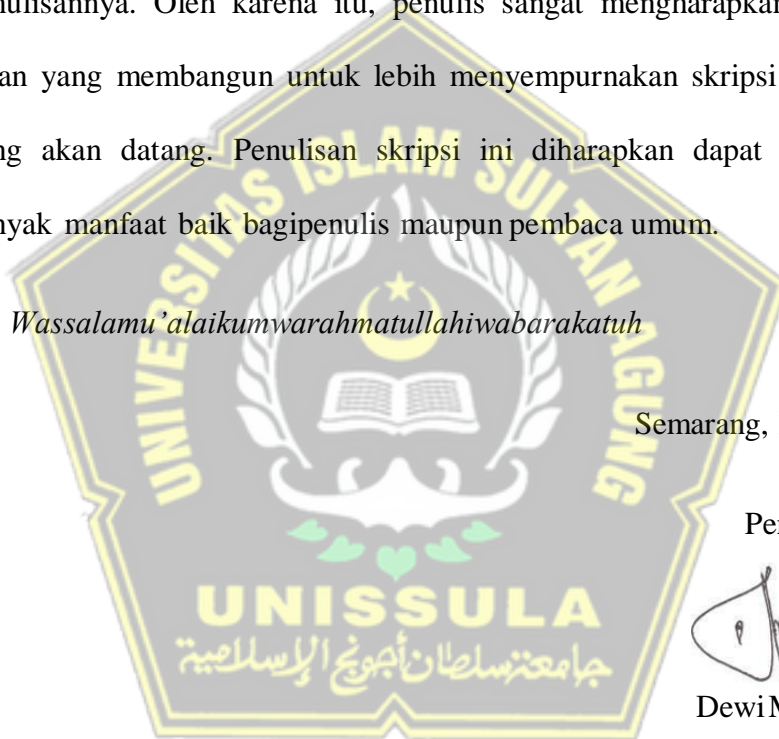
Wassalamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh

Semarang, 18 Juli 2022

Penulis



Dewi Mayana Jati



ABSTRACT

This study aims to: describe and analyze talent management on job satisfaction, to describe and analyze talent management on HR performance, describe and analyze self-efficacy, describe and analyze self-efficacy on HR performance, to describe and analyze job satisfaction on HR performance On Job Satisfaction All the effects between the variables above have been tested through a study at PT. Ciomas Adisatwa, Pabelan District, Semarang Regency. The research method used is descriptive research through a quantitative approach using questionnaire data collection media to reveal data on Talent Management, Self-efficacy, Job Satisfaction, HR Performance, and in this study using multiple linear regression analysis techniques. The results obtained indicate that based on the data obtained from the results of data analysis conducted, the authors can conclude that talent management has a significant effect on job satisfaction. This means that when the company is able to implement talent management optimally, both in the process of recruitment, placement and development, it will cause employees to experience high job satisfaction because employees feel more valued and treated properly.

Keywords : Talent Management, Self-efficacy, Job Satisfaction, HR Performance



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : mendiskripsikan dan menganalisis Manajemen Talenta Terhadap Kepuasan kerja, Untuk mendiskripsikan dan menganalisis Manajemen Talenta Terhadap kinerja SDM, mendiskripsikan dan menganalisis Self-efficacy, mendiskripsikan dan menganalisis Self-rfficacy Terhadap kinerja SDM, Untuk mendiskripsikan dan menganalisis Kepuasan Kerja Terhadap kinerja SDM Terhadap Kepuasan kerja Semua pengaruh antar variabel di atas telah di uji melalui Studi Pada PT. Ciomas Adisatwa Kecamatan Pabelan Kabupaten Semarang. Metode penelitian ini digunakan yaitu penelitian deskriptif melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan media pengumpulan data kuesioner untuk mengungkapkan data *Manajemen Talenta*, *Self-efficacy*, Kepuasan Kerja, Kinerja SDM, serta dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis data yang dilakukan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa, manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya ketika perusahaan mampu menerapkan manajemen talenta dengan maksimal, baik dalam proses rekrutmen, penempatan maupun pengembangan akan menyebabkan karyawan mengalami kepuasan kerja yang tinggi karena karyawan merasa lebih dihargai dan perlakukan dengan layak.

Kata kunci : *Manajemen Talenta.*, *Self-efficacy*, Kepuasan Kerja, Kinerja SDM



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI	III
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	IV
KATA PENGANTAR.....	V
ABSTRAK	VIII
DAFTAR ISI	X
DAFTAR TABEL.....	XV
DAFTAR GAMBAR.....	XVI
DAFTAR LAMPIRAN.....	XVII
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Manajemen Talenta.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Talenta	8
2.1.2 Proses Manajemen Talenta	9
2.1.3 Indikator Manajemen Talenta	10
2.2 Self-efficacy	11
2.2.1 Pengertian Self-efficacy	11
2.2.3 Indikator Self-Efficacy.....	13

DAFTAR ISI

2.2.4 Faktor yang mempengaruhi Self-efficacy.....	15
2.3 Kepuasan Kerja	18
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	18
2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja	19
2.3.2 Faktor-faktor Yang Dapat Menumbuhkan Kepuasan Kerja	19
2.3.3 Pengukuran Kepuasan Kerja	22
2.4 Kinerja SDM	24
2.4.1 Pengertian Kinerja SDM.....	24
2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	25
2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja SDM.....	26
2.4.3 Metode Pengukuran Kinerja SDM	27
2.5 Praktik Manajemen Talenta Pada PT. Cioimas Adisatwa Unit Pabelan.....	28
2.6 Pengaruh Antar Variabel.....	30
2.6.1 Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kepuasan kerja	30
2.6.2 Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap kinerja SDM	31
2.6.3 Pengaruh Self-efficacy Terhadap Kepuasan kerja	32
2.6.4 Pengaruh Self-efficacy Terhadap kinerja SDM	33
2.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap kinerja SDM	35
2.7 Kerangka Pikir.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Jenis Penelitian	37
3.2 Populasi dan sampel.....	37
3.2.1 Populasi.....	37
3.2.2 Sampel	37
3.3 Teknik sampling	38
3.6 Definisi Oprasional Variabel dan Indikator.....	40

DAFTAR ISI

3.7 Uji Instrumen	43
3.7.1 Uji Validitas dan Reabilitas	43
3.8 Uji Asumsi Klasik	43
3.8.1 Uji normalitas.....	44
3.8.2 Uji multikolinieritas	44
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	44
3.9 Analisa Data.....	45
3.10 Rumus Analisa	45
3.11 Uji Hipotesis	47
3.11.1 Koefisien Determinasi (R^2).....	48
3.11.2 Uji simultan (Uji-F).....	48
3.11.3 Uji Parsial (Uji-t)	48
3.11.4 Uji Sobel.....	48
3.12 Lokasi Penelitian.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1. Deskripsi Responden	50
4.1.1 Gambaran Umum Objek penelitian.....	50
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
4.2 Tanggapan Responden	52
4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian	52
4.2.1.1 Deskripsi Variabel Manajemen Talenta (X1).....	53
4.2.1.2 Deskripsi Variabel Self-efficacy (X2).....	54
4.2.1.4 Deskripsi Variabel Peningkatan Kinerja (Y2)	56
4.3 Analisis Data	56

DAFTAR ISI

4.3.1 Uji Kualitas Data	56
4.3.1.1 Uji Validitas	56
4.3.1.2 Uji Reliabilitas.....	58
4.3.2 Uji Asumsi Klasik	58
4.3.2.1 Uji Normalitas	58
4.3.2.2 Uji Multikolinieritas	59
4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas	60
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	61
4.5 Uji Keباikan Model	64
4.5.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	64
4.6 Pengujian Hipotesis.....	65
4.6.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	65
4.7 Uji Sobel.....	67
4.7.1 Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Peningkatan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	67
4.7.2 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Peningkatan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	68
4.8 Pembahasan.....	70
4.8.1 Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kepuasan Kerja.....	70
4.8.2 Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Peningkatan Kinerja SDM.....	71
4.8.3 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	72
4.8.4 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Peningkatan Kinerja.....	73
4.8.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja.....	74
4.8.6 Peran Kepuasan Kerja Memediasi Manajemen Talenta Terhadap Kinerja SDM.....	75
4.8.7 Peran Kepuasan Kerja Memediasi <i>Self Efficacy</i> Terhadap Peningkatan Kinerja	76
BAB V PENUTUP	78
5.3 Keterbatasan Penelitian	80
5.4 Agenda Penelitian Mendatang	80

DAFTAR PUSTAKA.....	DAFTAR ISI	82
LAMPIRAN.....		87



DAFTAR TABEL

Tabel3. 1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator	40
Tabel4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	50
Tabel4. 2 Pendidikan Terakhir Responden	51
Tabel4. 3 Usia Responden	51
Tabel4. 4 Deskripsi Variabel Manajemen Talenta	53
Tabel4. 5 Deskripsi Variabel Self - Affiecity	54
Tabel4. 6 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	55
Tabel4. 7 Deskripsi Variabel Peningkatan Kinerja	56
Tabel4. 8 Hasil Uji Validitas	57
Tabel4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel4. 10 Hasil Uji Normalitas	59
Tabel4.1 1 Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel4.1 2 Hasil Uji Heterokedastisitas	61
Tabel 4.1 3 Model Persamaan Regresi Antara Manajemen Talenta dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja.....	62
Tabel 4.1 4 Model Persamaan Antara Manajemen Talenta, Self Efficacy dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja.....	63
Tabel4.1 5 Hasil Uji F	64
Tabel4.1 6 Hasil Uji t.....	65

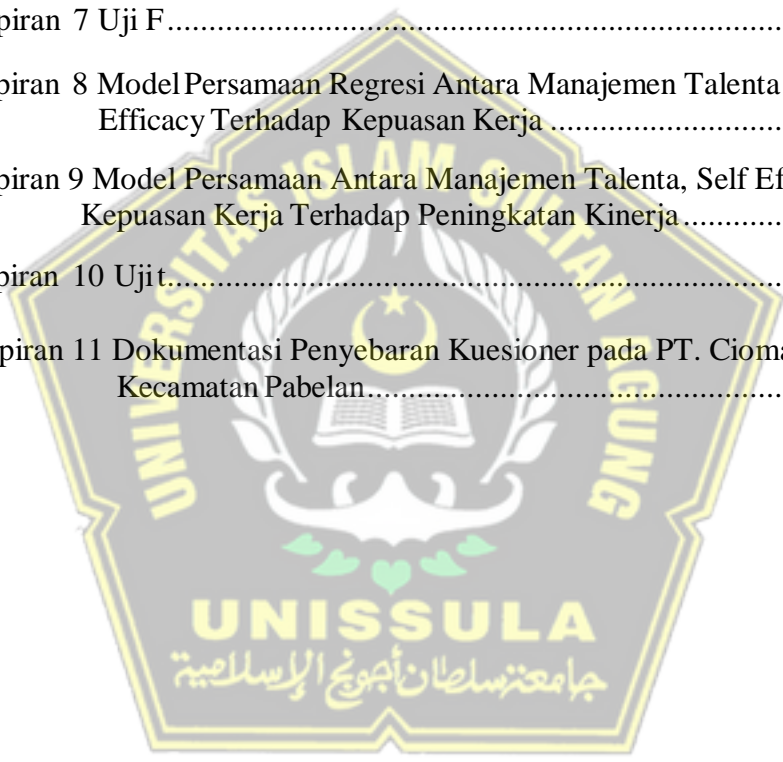
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Peningkatan Kinerja SDM dan Kepuasan Kerja Berbasis Talenta Manajemen dan Self-efficacy	36
Gambar 3. 1 Model Analisis Jalur (Path Analysis)	46
Gambar 4. 1 Kerangka Sobel Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Peningkatan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	67
Gambar 4. 2 Hasil Kalkulator Sobel Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Peningkatan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	68
Gambar 4. 3 Kerangka Sobel Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Peningkatan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	68
Gambar 4. 4 Hasil Kalkulator Sobel Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Peningkatan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	69
Gambar 4. 5 Model Akhir Uji Sobel Test	69



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	91
Lampiran 2 Uji Validitas.....	94
Lampiran 3 Uji Reliabilitas	94
Lampiran 4 Uji Normalitas.....	95
Lampiran 5 Uji Multikolinearitas	95
Lampiran 6 Uji Heterokedastisitas.....	96
Lampiran 7 Uji F.....	96
Lampiran 8 Model Persamaan Regresi Antara Manajemen Talenta dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja	96
Lampiran 9 Model Persamaan Antara Manajemen Talenta, Self Efficacy dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja.....	97
Lampiran 10 Uji t.....	97
Lampiran 11 Dokumentasi Penyebaran Kuesioner pada PT. Ciomas Adisatwa Kecamatan Pabelan.....	98



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan yang begitu pesat terjadi di era globalisasi, perusahaan atau organisasi perlu melakukan penyesuaian pada organisasi tersebut dalam segala aspek perusahaan . Dengan keterbatasan SDM yang ada, perusahaan atau organisasi diharapkan mampu mengoptimalkannya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut. Kinerja SDM merupakan hasil kerja pegawai selama bekerja dan ditentukan oleh banyak faktor. Kinerja mengukur sejauh mana karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan.

Organisasi yang sukses sangat tergantung pada kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Setiap organisasi atau perusahaan dapat berusaha guna meningkatkan kinerja karyawannya, dengan tujuan organisasi dapat tercapai. Damayanti dkk (2018) menjelaskan dengan meninjau 300 penelitian terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. -Saat kami berpindah dari tingkat individu ke tingkat organisasi, kami menemukan lebih banyak bukti untuk mendukung hubungan antara kinerja dan kepuasan. Ketika kami mengumpulkan data tentang tingkat kepuasan karyawan dan efektivitas organisasi, kami menemukan bahwa perusahaan dengan tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi cenderung lebih produktif daripada perusahaan dengan lebih sedikit karyawan. Kepuasan kerja merupakan pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta membantu meningkatkan kinerja organisasi.

Nabawi (2019) percaya bahwa kepuasan kerja adalah suatu konsep yang penting karena terdapat hasil atau pengaruh pada kinerja dan efektivitas keberhasilan pekerjaan. Kepuasan kerja memainkan peranan pada kemampuan organisasi untuk menarik serta mempertahankan karyawan dengan kualitas tinggi. Kepuasan kerja membantu meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi ketidakhadiran, meningkatkan gairah kerja karyawan, meningkatkan kenyamanan karyawan, serta mempertahankan karyawan agar terus bekerja di perusahaan, terutama para tenaga ahli/pegawai profesional yang berperan penting dalam operasional perusahaan (Andika, 2019). Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang secara berkala mengevaluasi kinerja karyawan. Mengingat fungsi talenta karyawan sangat erat kaitannya dengan pekerjaan perusahaan, maka pekerjaan karyawan adalah untuk mencapai peningkatan kinerja perusahaan dari sebelumnya.

Oleh karena itu, disinilah pentingnya bagaimana talent management mempengaruhi karyawan untuk mendukung kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen talenta merupakan proses yang diadopsi oleh organisasi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan karyawan pada tempat yang tepat sesuai keahliannya. Kusumowardani & Suharnomo (2016) menyebutkan bahwa meningkatnya permintaan akan sumber daya manusia yang berbakat menjadi perhatian penting bagi organisasi. Tantangan yang dihadapi organisasi saat mengelola SDM untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja adalah fokus pada program talent management. Karyawan, menyadari peran yang dimainkan oleh bakat mereka dalam memfasilitasi pekerjaan mereka di dalam perusahaan, menjadikannya tujuan mereka untuk meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan di luar kemampuan sebelumnya.

Penerapan manajemen talenta di perusahaan multinasional besar telah menunjukkan bahwa ia mampu memberikan peningkatan keuntungan dan nilai bagi bisnis dengan cara yang terukur dan tahan lama, terutama dalam konteks yang pertama. dalam lingkup manajemen tenaga kerja. Ada beberapa perusahaan ternama dan ternama yang telah menerapkan manajemen talenta dalam organisasinya di Indonesia. Sejumlah besar bisnis ini memiliki sistem manajemen bakat yang dikelola oleh para profesional di bidangnya.

Sumber daya manusia, atau kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas, adalah kunci keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dapat disimpulkan dari kinerja mereka; akibatnya, kinerja karyawan akan menjadi faktor utama dalam menentukan tingkat keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu menghasilkan tingkat kinerja yang memuaskan. Karyawan dengan kemampuan kerja yang tinggi perlu melihat peluang dan tantangan yang dibawa oleh lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam proses pencapaian tujuan perusahaan guna mencapai kinerja yang baik. Hal ini diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik. Operasi perusahaan adalah orang yang bertanggung jawab untuk memastikan kelangsungan bisnis.

Ada banyak jenis usaha yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia, dan meningkatkan kompetensi kerja karyawan adalah salah satu cara untuk melakukannya. Dalam nada yang sama, faktor-faktor yang menentukan hasil pekerjaan dapat berupa pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan karyawan.

Karena seseorang yang meyakini dirinya begitu penting, begitu berharga, dan begitu berpengaruh akan puas dengan keberhasilan pekerjaannya dan menghasilkan hasil yang terbaik, kedua hal tersebut di atas juga perlu didukung oleh rasa efikasi diri. . Penyediaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi melalui penggunaan program pelatihan akan berdampak pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman serta mengubah sikap pribadi yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan merupakan anggota dari Japfa Group dan bergerak di bidang usaha pemotongan ayam broiler. Selain memproduksi karkas ayam utuh, pt. Unit Pabelan Ciomas Adisatwa juga memproduksi produk ayam deboned, diced, segmented, dan MDM (Mechanical Deboned Meat). Material yang digunakan oleh PT. Ciomas Adisatwa Pabelan merupakan salah satu yang memenuhi standar ASUH (keselamatan, kesehatan, integritas, dan halal). Bahan ini adalah bahan utama. Dalam produksinya, PT. Unit Ciomas Adisatwa Pabelan memanfaatkan ayam broiler atau biasa disebut ayam pedaging. Ayam pedaging adalah ayam yang dipelihara sampai berumur 6-7 minggu.

Daging ayam broiler sering dijadikan sebagai sumber protein yang berasal dari hewan. Ayam pedaging sendiri adalah istilah untuk menggambarkan jenis ayam yang dikembangkan secara teknis dengan karakteristik ekonomis, salah satu ciri ayam ini adalah laju pertumbuhannya yang cepat sebagai penghasil daging, dengan efisiensi konversi pakan yang tinggi, yang dapat dilakukan pada usia yang relatif muda. umur penyembelihan, yang dapat menghasilkan daging berkualitas tinggi. Produksi ayam pedaging membutuhkan manajemen produksi yang baik.

Kegiatan perencanaan, pengorganisasian, komando, dan pengendalian suatu perusahaan termasuk dalam manajemen produksi, yaitu serangkaian kegiatan yang terjadi selama proses produksi. Untuk memastikan bahwa proses manufaktur

dilakukan tanpa hambatan juga memungkinkan perusahaan untuk memberikan produk berkualitas tinggi kepada pelanggannya. Hingga saat ini, PT. Ciomas Adisatwa masih terus mengembangkan usahanya dalam rangka menjalin kerjasama dengan mitra di bidang usaha lainnya. Hal ini dimungkinkan karena perusahaan selalu berusaha untuk menjaga kinerja dan kualitas karyawannya agar tetap kompetitif di dunia bisnis. Untuk PT. Ciomas Adisatwa Untuk dapat berhasil dalam mencapai tujuan dan mempertahankan kinerja karyawannya, maka perusahaan perlu dapat mengembangkan sumber daya manusianya dan memberikan kondisi kerja yang nyaman.

Mengenai masalah kinerja perusahaan, menurut HRD Pt. Ciomas Adisatwa unit pabelan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan akurat, dan beberapa karyawan tidak menyadari tugas dan tanggung jawab mereka atas pekerjaannya. Hal tersebut diakibatkan karena beberapa karyawan belum bisa memberikan kontribusi terhadap perusahaan dan beberapa karyawan menganggap dirinya sanggup mengerjakan pekerjaannya dalam banyak situasi namun, nyatanya dia percaya bahwa dia tidak memiliki nilai pokok pada hal yang dikuasai. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menarik karena penelitian ini akan mengungkap dan menjelaskan upaya peningkatan kinerja karyawan yang dilatih oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka perlu dilakukan penelitian seperti yang dijelaskan dalam judul **“MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM DAN KEPUASAN KERJA BERBASIS TALENTA MANAJEMEN DAN SELF EFFICACY** (Studi Kasus pada Pabrik Sosis PT. Ciomas Adisatwa Kecamatan Pabelan Kabupaten Semarang)l.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan di atas dan penelitian terdahulu, maka rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Manajemen Talenta mempengaruhi Kepuasan kerja ?
2. Bagaimana Manajemen Talenta mempengaruhi kinerja SDM ?
3. Bagaimana Self-efficacy mempengaruhi Kepuasan kerja ?
4. Bagaimana Self-efficacy mempengaruhi kinerja SDM ?
5. Bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja SDM?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang rumusan pertanyaan di atas, dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah guna mencapai :

1. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis dampak Manajemen Talenta Terhadap Kepuasan kerja
2. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis dampak Manajemen Talenta Terhadap kinerja SDM
3. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis dampak Self-efficacy Terhadap Kepuasan kerja

4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis dampak Self-efficacy Terhadap kinerja SDM
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis dampak kepuasan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan adalah sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan mengenai manajemen talenta dan self-efficacy sehingga dapat meningkatkan kinerja SDM serta kepuasan kerja karyawannya.

2. Manfaat Teoritis

- a) Dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk meningkatkan repertoar penelitian khususnya yang berkaitan dengan manajemen talenta dan self-efficacy terhadap peningkatan kinerja SDM serta kepuasan kerja karyawannya. sehingga memicu kinerja penelitian terkait SDM, baik yang dilakukan di perusahaan lain maupun tidak.
- b) Penelitian ini menjanjikan untuk memberikan gambaran empiris untuk menambah wawasan keilmuan di bidang sumber daya manusia, antara lain manajemen talenta dan self-efficacy sehingga dapat meningkatkan kinerja SDM serta kepuasan kerja.
- c) Sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut oleh pihak lain, terutama bahan referensi yang berkaitan dengan manajemen talenta, self efficacy,kepuasan kerja dan kinerja sumber daya manusia, juga dapat digunakan sebagaimasukan kepada dosen dan pihak lain yang berkepentingan di seluruh dunia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka ini menggambarkan variabel penelitian yang meliputi manajementalenta, self-efficacy, kepuasan kerja dan kinerja sumber daya manusia.

2.1. Manajemen Talenta

2.1.1 Pengertian Manajemen Talenta

Istilah "bakat" mengacu pada karyawan kunci yang memiliki pemikiran strategis yang tajam, kemampuan untuk menarik dan memotivasi bakat, naluri kewirausahaan, keterampilan praktis, dan kemampuan untuk menciptakan hasil. Bakat juga memiliki kemampuan untuk menciptakan hasil. Talenta juga merupakan karyawan yang memiliki potensi untuk memberikan kontribusi di atas rata-rata dengan mencapai kinerja tinggi atau yang memiliki potensi untuk mempengaruhi perkembangan organisasi saat ini dan masa depan. Bakat dapat diidentifikasi dari kemampuannya untuk berkontribusi di atas rata-rata. Itu dalam batas-batas organisasi ini (Rachmadinata & Ayuningtias, 2017).

Untuk dianggap sebagai model sistem manajemen talenta yang komprehensif, manajemen talenta harus konsisten dengan strategi perusahaan serta strategi bisnis. Ini memastikan bahwa organisasi tidak menyimpang dari tujuan utamanya. Baik kinerja bisnis maupun kinerja karyawannya akan meningkat secara signifikan dengan penerapan sistem manajemen talenta yang terintegrasi dan terkoordinasi dengan fungsi manajemen lainnya.

Sebuah bisnis dianggap berhasil jika mampu berhasil menumbuhkan lingkungan yang mendorong tumbuhnya bakat karyawannya. Sejumlah rencana yang secara khusus mencakup strategi perusahaan termasuk dalam budaya pengembangan talenta karyawan. Rencana tersebut antara lain menyeleksi pegawai yang sesuai, menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya, memberikan pelatihan dan pengembangan pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya, dan mempertahankan pegawai dengan memberikan kompensasi (Nisa et al., 2016).

2.1.2 Proses Manajemen Talenta

Manajemen talenta melibatkan menarik talenta terbaik, mempertahankannya, dan mengembangkannya untuk meningkatkan produktivitas (Cappelli, 2020). Langkah-langkah untuk mengelola keterampilan dan potensi karyawan:

a) Menetapkan Standar Talenta

Pada langkah ini, memperjelas posisi kunci, posisi paling penting, posisi paling berisiko, atau posisi terkait proyek sebagai tujuan rencana pengembangan. Melakukan serangkaian kegiatan untuk menentukan standar kualitas semua pemimpin perusahaan, termasuk karakter pribadi, pengetahuan bisnis dan fungsional, pengalaman profesional, kinerja, dan potensi penugasan.

b) Menyeleksi Group Pusat Pengembangan Talenta

Berbagai posisi, level, dan level perusahaan terwakili dalam rencana manajemen talenta. Ini membutuhkan banyak pendekatan. Di sini, orang-orang berbakat dipilih. Pertama, bakat diidentifikasi, kemudian dibujuk untuk bergabung dengan grup pusat pengembangan bakat.

2.1.3 Indikator Manajemen Talenta

Proses talent management itu sendiri meliputi perekrutan talenta, mempertahankan talenta tersebut agar tidak dialihkan ke perusahaan lain, dan melatih talenta tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Ada perubahan yang berbeda dalam tahapan rencana manajemen bakat. Menurut Cappelli (2020), tahapan-tahapan rencana manajemen talenta adalah sebagai berikut:

a. Menetapkan Kriteria Talenta (Talent Criteria)

Tahap ini menjelaskan posisi proyek-kritis. Manajemen bakat mencakup rencana untuk mengembangkan peran ini. Perusahaan menggunakan sejumlah prosedur untuk memastikan bahwa para pemimpinnya di semua tingkatan memiliki keterampilan dan pengalaman yang diperlukan. Etika, pengetahuan bisnis dan fungsional, pengalaman profesional, kinerja, dan potensi penugasan akan dievaluasi.

b. Menyeleksi Group Pusat Pengembangan Talenta (Talent Pool Selection)

Pada titik ini, kandidat dikumpulkan dari berbagai posisi, level, dan level karyawan perusahaan, dan mereka menjadi peserta dalam rencana manajemen talenta. Tahap ini dicapai melalui berbagai upaya yang berbeda. Pada titik ini, evaluasi kandidat potensial dilakukan. Proses ini terdiri dari dua langkah: yang pertama mengidentifikasi bakat, dan yang kedua menarik bakat untuk bergabung dengan grup yang merupakan bagian dari pusat pengembangan bakat.

c. **Buat rencana percepatan pengembangan bakat**

Pada tahap ini, segala upaya akan dilakukan untuk merancang, merencanakan, dan mengimplementasikan rencana pengembangan yang dipercepat yang diberikan kepada setiap anggota rencana pengelolaan talenta.

d. **Penugasan Posisi Kunci**

Pada proses ini, setiap peserta dalam rencana manajemen bakat yang telah berhasil menyelesaikan penilaian kelayakan kepemimpinan ditugaskan dan ditugaskan ke posisi yang telah ditentukan sebelumnya.

e. **Menilai kemajuan proyek (project monitoring)**

Pada proses ini, semua kegiatan dilakukan sehingga kemajuan setiap kegiatan dapat dipantau, diperiksa, dan dievaluasi. Sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai suksesi dan promosi, perlu dilakukan evaluasi terhadap pertumbuhan dan kemajuan masing-masing peserta dalam talent management plan pada setiap tugas yang telah diberikan kepadanya.

2.2 Self-efficacy

2.2.1 Pengertian Self-efficacy

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang dalam kemampuan mereka untuk merencanakan, melaksanakan, mencapai, menciptakan, dan menggunakan keterampilan. Menurut (Turay dkk., 2019), Self-efficacy adalah keyakinan seseorang bahwa dia dapat melakukan perilaku yang diinginkan dalam keadaan tertentu. Self-efficacy lebih tentang menilai kemampuan pribadi. Pentingnya efikasi diri mempengaruhi upaya yang diperlukan, yang pada gilirannya dapat dilihat pada prestasi kerja. Hartono & Gunawan (2017)

meyakini bahwa efikasi diri adalah persepsi seseorang terhadap kinerjanya sendiri dalam situasi tertentu, dan efikasi diri berkaitan dengan keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan yang diharapkan untuk bertindak.

Mereka yang memiliki efikasi diri yang sehat tahu bahwa mereka dapat mengubah dunia, sementara mereka yang kurang percaya diri berpikir bahwa mereka mengendalikan segalanya. Mereka yang kurang percaya diri cenderung menyerah. Orang yang memiliki efikasi diri tinggi lebih mungkin untuk mengatasi hambatan. Keyakinan pada kemampuan sendiri sangat penting ketika memotivasi staf untuk menyelesaikan tugas-tugas sulit dan mencapai tujuan yang tinggi. Self-efficacy adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatasi hambatan. Deskripsi mengarah pada kesimpulan ini.

2.2.2 Aspek-aspek Efikasi Diri

Dian Nur Aprilia (2021) mengungkapkan bahwa rasa efikasi diri setiap orang berbeda-beda dari orang ke orang berdasarkan tiga dimensi. Berikut ini adalah tiga dimensi, yaitu:

a. Tingkat Kesulitan (level)

Aspek ini berkaitan dengan tingkat kesulitan yang dilihat oleh individu yang berkompeten untuk terlibat dalam penyelesaian tugas. Jika individu diberikan tugas berurutan. Efikasi diri individu mungkin terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan yang paling sulit, tergantung pada pemenuhan persyaratan perilaku dan batas persepsi, yang diurutkan berdasarkan tingkat kesulitan tugas yang dihadapi individu.

Karena efikasi diri tugas-tugas yang dihadapi individu diurutkan berdasarkan tingkat kesulitannya, tugas-tugas yang dihadapi individu diurutkan berdasarkan tingkat kesulitannya. Dimensi ini berdampak pada pemilihan hindari perilaku yang melebihi batas kemampuan persepsinya.

b. Kekuatan (strength)

In the Bay Force Kriteria ini mengacu pada sejauh mana seorang individu yakin dengan kemampuannya sendiri atau memiliki harapan yang tinggi untuk dirinya sendiri dalam hal ini. Harapan yang lemah mudah dihancurkan oleh pengalaman yang tidak mendukungnya. Di sisi lain, individu didorong untuk mempertahankan bisnis mereka sendiri ketika mereka memiliki harapan yang stabil. Terlepas dari kenyataan bahwa Anda mungkin menemukan pengalaman itu kurang menggembirakan.

c. Generalisasi (Universal)

Kriteria ini berkaitan dengan aspek perilaku individu di mana mereka memiliki keyakinan diri mengenai kemampuan mereka. Orang harus memiliki keyakinan pada diri mereka sendiri dan keterampilan yang mereka miliki. Apakah itu terbatas pada serangkaian kegiatan dan keadaan tertentu, atau apakah itu berlaku untuk berbagai kegiatan dan keadaan?

2.2.3 Indikator Self-Efficacy

Menurut Chandrawaty & Widodo (2020) Beberapa indikator efikasi diri telah dikembangkan, yaitu:

- a. sebuah Keyakinan diri dalam kemampuan seseorang untuk melaksanakan tanggung jawab tertentu

Orang-orang memiliki gagasan yang berbeda tentang apa yang mampu mereka capai, dan merekalah yang akan memutuskan kegiatan (tujuan) apa yang harus diselesaikan.

- b. Memiliki kepercayaan diri dapat berfungsi sebagai sumber motivasi, mendorong Anda untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

Orang memiliki kemampuan untuk memotivasi diri mereka sendiri untuk memilih dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

- c. Milikilah keyakinan bahwa Anda mampu mengerahkan upaya yang signifikan, bertekun, dan bekerja dengan rajin.

Individu yang terlibat akan perlu mengerahkan semua upaya mereka yang tersedia agar berhasil menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka.

- d. Yakinlah bahwa Anda mampu mengatasi tantangan yang ada di depan Anda.

Individu sendiri mampu menghadirkan hambatan dan belajar untuk mengatasinya setelah mengalami kemunduran.

- e. Keyakinan pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang mencakup spektrum kesulitan yang luas atau spesifik (spesifik)

Individu memiliki pola pikir bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas apa pun, terlepas dari seberapa umum atau spesifiknya itu.

- f. Yakin bahwa Anda mampu mengatasi tantangan dengan berbagai tingkat kesulitan

Orang-orang memiliki kesalahpahaman bahwa setiap kegiatan atau pekerjaan harus memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda. Mereka menganggap ini perlu agar orang dapat mempersiapkan diri secara mental dan membangun kepercayaan diri mereka agar lebih berdedikasi dan konsisten dalam bekerja. sedang bekerja.

2.2.4 Faktor yang mempengaruhi Self-efficacy

Menurut Chandrawaty & Widodo (2020), self efficacy dapat dipupuk dan dipelajari melalui empat hal, yaitu:

a. Pengalaman Menguasai Sesuatu

Menguasai apa yang telah dicapai di masa lalu membutuhkan pengalaman. Secara umum, kinerja yang sukses akan meningkatkan rasa efikasi diri seseorang, sedangkan pengalaman gagal pada sesuatu akan memiliki efek sebaliknya dan efikasi diri yang lebih rendah. Ketika seorang individu memiliki rasa efikasi diri yang kuat yang telah dikembangkan melalui serangkaian keberhasilan, efek merugikan dari kegagalan umum secara alami akan mulai berkurang setelah beberapa saat. Bahkan tantangan yang paling tidak dapat diatasi dapat diatasi jika seseorang mempertahankan tingkat motivasi diri yang cukup tinggi, asalkan mereka dihadapkan dengan tingkat usaha yang konsisten.

b. Pemodelan Sosial

Rasa efikasi diri individu dalam menyelesaikan suatu tugas akan meningkat sebagai akibat dari pengamatan individu terhadap keberhasilan orang lain yang memiliki kemampuan yang cukup besar dalam menyelesaikan tugas tersebut. Di sisi lain, penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri akan menurun sebagai akibat dari menyaksikan kegagalan orang lain, dan individu tersebut juga akan berusaha lebih sedikit.

c. Persuasi sosial

Secara pribadi berdasarkan nasehat, bimbingan, dan nasehat untuk meningkatkan kepercayaan diri seseorang akan kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan seseorang, yang pada gilirannya membantu seseorang untuk mencapai tujuan tersebut.

Persuasi verbal memiliki kecenderungan untuk memotivasi orang untuk bekerja lebih keras menuju tujuan mereka. Di sisi lain, kekuatan persuasi tidak terlalu besar karena tidak menawarkan pengalaman yang dapat dialami atau diamati secara langsung oleh individu, sehingga tidak membutuhkan banyak tempat. Ketika mengalami kondisi regangan dan kerusakan yang terus-menerus, kapasitas tumbukan yang direkomendasikan akan berkurang dan akhirnya hilang setiap kali kerusakan yang tidak menyenangkan terjadi.

d. Kondisi fisik dan emosional

Dalam kebanyakan kasus, perasaan yang intens mengakibatkan penurunan kinerja. Orang memiliki kecenderungan untuk memiliki harapan kinerja yang lebih rendah ketika mereka mengalami ketakutan yang intens, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, dan sejauh mana seseorang percaya bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas sangat bervariasi dari tugas ke tugas. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa persepsi kemampuan seseorang dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang berbeda (Dalimunthe et al, 2020). Self-efficacy dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk yang berikut:

1. Budaya

Faktor budaya seperti nilai, keyakinan, dan pengaturan diri menginformasikan dan diinformasikan oleh penilaian efikasi diri.

2. Jenis kelamin

Jenis kelamin dapat mempengaruhi kepercayaan diri. Ghasemi dkk. (2019) menemukan bahwa wanita menangani tanggung jawab mereka lebih baik daripada pria. Self-efficacy lebih tinggi di antara wanita yang bukan ibu atau pekerja penuh waktu. Laki-laki dewasa yang kompeten adalah analoginya.

3. Sifat tugas yang ada

Sulitnya tantangan yang harus dihadapi individu akan berdampak pada bagaimana individu tersebut mengevaluasi kemampuannya sendiri. Kemampuan individu cenderung menurun sebanding dengan sulitnya tantangan yang harus mereka atasi. Sebaliknya, jika seseorang diberikan pekerjaan yang lugas dan tidak berbelit-belit, orang tersebut akan memiliki pendapat yang lebih tinggi tentang kemampuannya sendiri.

4. Insentif eksternal

Motivasi mempengaruhi rasa percaya diri dan harga diri seseorang. Kompetensi atau motivasi yang mencerminkan keberhasilan pribadi dapat meningkatkan efikasi diri seseorang.

5. Status atau peran individu dalam lingkungan

Karena otoritas mereka meningkat, orang-orang kuat cenderung lebih percaya diri dengan kemampuan mereka. Sosialita kelas bawah merasa tidak berdaya dan tidak efektif karena pilihan yang terbatas. Ketika diberikan data yang menggembirakan tentang dirinya, efikasi diri seseorang meningkat; ketika diberikan data yang mengecilkan hati, itu jatuh. Dalam kasus dia membosankan. Harga diri seseorang dapat dipengaruhi oleh keberhasilan dan kegagalan masa lalu (pengalaman master), pengalaman orang lain (pengalaman substitusi), persuasi mereka (persuasi verbal), dan kesehatan mental dan fisik mereka. Kekuasaan (keadaan fisik dan emosional).

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Karyawan yang bahagia lebih produktif, yang menguntungkan perusahaan. Menurut Mauli dan Mukaram (2016), kepuasan kerja pekerja berasal dari persepsi dan pengalaman mereka dengan berbagai faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk gaji mereka, kualitas supervisor mereka, kemampuan mereka untuk maju dalam karir mereka, transparansi ulasan kinerja mereka, dan keamanan lingkungan kerja mereka. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang mengevaluasi pengalaman kerja seseorang dan berkorelasi dengan perlakuan superior di tempat kerja seseorang.

Kepuasan kerja adalah indikator dari investasi emosional seorang karyawan dalam posisinya dan sejauh mana seseorang percaya bahwa keterampilan, pengetahuan, dan pengalamannya sesuai dengan tugas yang dihadapi. Pekerja yang bahagia dan antusias lebih mungkin menarik dan mempertahankan pelanggan. Karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya cenderung tidak mencari peluang baru, yang menguntungkan perusahaan dan kliennya. Sifat-sifat ini dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan pelanggan. Sifat-sifat ini dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan pelanggan. Pekerja yang lebih bahagia menghasilkan lebih banyak.

2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan & Afrizal, (2019) menyatakan bahwa standar pengukuran indikator kepuasan adalah sebagai berikut:

a. Moral kerja

Semangat di tempat kerja, ini adalah semacam resonansi dari hati seseorang atau organisasi mencapai tujuan tertentu sesuai dengan kualitas yang ditentukan. Suasana batin dinyatakan sebagai senang atau tidak senang terhadap pekerjaan, antusias atau tidak, senang atau tidak antusias.

b. Kedisiplinan

melalui proses perilaku yang, melalui penciptaan dan pembentukan kondisi, menunjukkan nilai-nilai kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, ketertiban, dan/atau ketertiban. Jika seseorang dapat memperoleh kebahagiaan dari pekerjaannya, maka disiplin karyawan yang tepat bermanfaat. Di sisi lain, kurangnya disiplin karyawan kemungkinan akan terjadi jika kepuasan kerja tidak dapat diperoleh melalui pekerjaan.

c. Prestasi

Hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan keterampilan dan kesungguhan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya waktu.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Dapat Menumbuhkan Kepuasan Kerja

Kebanyakan orang percaya gaji atau upah merupakan faktor terpenting dalam menentukan kepuasan kerja. Hal ini diperbolehkan, terutama di negara berkembang yang membutuhkan uang untuk kebutuhan sehari-hari. Masyarakat modern tidak mentolerir perilaku seperti itu. Jika setiap orang dalam komunitas berpenghasilan cukup, upah atau gaji ini tidak diperlukan.

menjadi faktor penentu utama. Menurut temuan Damayanti et al. (2018), berikut beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

a. Peluang promosi

Apakah mungkin, dengan kondisi ini, untuk memperoleh kesempatan untuk mendapatkan pengalaman kerja dan meningkatkan keterampilan seseorang di tempat kerja?

b. Keamanan kerja

Baik pekerja laki-laki maupun perempuan termasuk dalam aspek tempat kerja yang sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja. Berada di lokasi yang aman akan berdampak signifikan terhadap perasaan karyawan saat mereka bekerja.

c. Gaji

Orang jarang senang dengan jumlah uang yang mereka hasilkan, yang mengarah pada peningkatan tingkat ketidakpuasan di antara para pekerja.

d. Manajemen kerja

Manajer yang baik adalah yang mampu menjaga kondisi dan kondisi kerja yang konsisten di tempat kerja sehingga pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan nyaman.

e. Kondisi kerja

Ketika kita berbicara tentang kondisi kerja, kita mengacu pada tempat kerja yang sebenarnya, serta area ventilasi, pencahayaan, dan kantin.

f. Pengawasan

Karyawan sering memiliki kesan bahwa supervisor adalah kombinasi dari ayah dan atasan mereka. Ketidakhadiran dan pengunduran diri keduanya merupakan hasil potensial dari pengawasan yang tidak memadai.

g. Faktor intrinsik pekerjaan

Kemampuan tertentu diperlukan untuk pekerjaan karena memiliki karakteristik tertentu. Peningkatan atau penurunan kepuasan dapat terjadi sebagai akibat dari tingkat kesulitan, kemudahan, atau kebanggaan tugas.

h. Komunikasi

Mempertahankan jalur komunikasi yang terbuka antara staf dan manajemen adalah persyaratan umum untuk banyak posisi pilihan. Dalam situasi ini, kesediaan pimpinan untuk mendengarkan, memahami, dan mengakui pendapat atau prestasi karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam mengembangkan lingkungan kerja yang memuaskan karyawan.

i. Aspek sosial pekerjaan

Ini adalah sikap yang tidak dapat dijelaskan, tetapi dianggap sebagai faktor apakah seseorang puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.

j. Fasilitas

Persyaratan untuk suatu posisi, yang mungkin termasuk perumahan, liburan berbayar, dana pensiun, atau fasilitas rumah sakit, akan menentukan tingkat kepuasan yang dialami seseorang dari bekerja di posisi itu. Dalam pandangan Damayanti dkk, (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasankerja antara lain:

a. Faktor psikologis

aspek dari susunan mental seorang karyawan yang mempengaruhi kinerja mereka dalam pekerjaan. Aspek tersebut antara lain minat, mentalitas, sikap kerja, pengalaman, dan lain-lain.

b. Faktor fisik

faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan fisik kerja dan kondisi fisik karyawan, seperti jenis pekerjaan yang dilakukan, jadwal kerja, peralatan kerja, sirkulasi udara, kesehatan karyawan, dan lain-lain.

c. Faktor finansial

faktor-faktor yang berkaitan dengan perlindungan dan kesejahteraan pekerja, seperti sistem pengupahan, jaminan sosial, besaran tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan lain-lain.

d. Faktor Sosial

merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial yang berlangsung antara rekan kerja, atasan, dan karyawan yang terlibat dalam berbagai jenis pekerjaan.

2.3.3 Pengukuran Kepuasan Kerja

Perasaan orang tentang pekerjaan mereka dan banyak aspek pekerjaan mereka membentuk apa yang dikenal sebagai kepuasan kerja. Ada banyak alasan berbeda mengapa perusahaan menempatkan nilai tinggi pada kepuasan kerja, dan alasan ini dapat dikategorikan menurut apakah fokusnya adalah pada karyawan atau perusahaan.

a. Manusia memiliki hak untuk diperlakukan dengan adil dan hormat

Pandangan ini diambil dari sudut pandang manusia. Kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan mereka adalah akibat langsung dari seberapa baik mereka diperlakukan. Indikator kesehatan emosional atau mental layak mendapatkan perhatian Anda seperti halnya kesehatan fisik.

b. Perspektif kemanfaatan

Menjadi puas dalam lingkungan kerja seseorang dapat menyebabkan tindakan yang mengganggu operasi normal bisnis. Variasi tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh unit organisasi yang berbeda dapat membantu mendiagnosis masalah potensial. Perusahaan yang beroperasi di bawah asumsi yang salah bahwa pekerja dapat dengan mudah diganti dan tidak berusaha untuk mengembangkan tenaga kerja mereka menempatkan diri mereka dalam bahaya.

Biasanya mengarah pada tingkat turnover yang tinggi, yang disertai dengan peningkatan biaya pelatihan dan upah, dan akan mengarah pada perilaku yang sama di antara karyawan, yang merupakan peningkatan kecenderungan untuk mengubah perusahaan dengan mudah, sehingga mengurangi loyalitas. Hasibuan dan Afrizal (2019) menyatakan bahwa jika kepuasan kerja karyawan hanya diukur dengan faktor-faktor seperti disiplin, semangat kerja, dan tingkat turnover, hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan relatif tinggi.

Menurut Hidayat dkk, (2021), ada dua metode yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, yaitu:

a. Peringkat global tunggal

Dalam pendekatan ini, peserta hanya diminta untuk memberikan tanggapan atas serangkaian pertanyaan, seperti "Seberapa puaskah Anda dengan pekerjaan Anda, dengan mempertimbangkan semua faktor?" Responden kemudian akan menunjukkan tingkat kepuasannya dengan melingkari angka antara 1 dan 5, yang sama dengan mengatakan "Jawaban mulai dari "sangat puas" hingga "sangat tidak puas".

b. Skor penjumlahan

Pendekatan ini mengidentifikasi aspek-aspek utama dari tempat kerja dan kemudian menanyakan kepada anggota staf tentang perspektif mereka pada setiap aspek. Sifat pekerjaan, gaji yang saat ini ditawarkan, potensi kemajuan, dan hubungan kerja dengan karyawan lain adalah semua topik yang biasanya dibahas. Setelah masing-masing aspek ini diberi peringkat pada skala yang telah ditentukan, jumlah peringkat tersebut kemudian digunakan untuk menghitung skor keseluruhan untuk kepuasan kerja.

2.4 Kinerja SDM

2.4.1 Pengertian Kinerja SDM

Kinerja pegawai merupakan catatan hasil dari suatu fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu, sebagaimana dikemukakan oleh Supriyadi dan Sarino (2019). Catatan ini mengungkapkan seberapa baik manajer melakukan pekerjaan mereka.

Para ahli berpendapat bahwa kinerja sumber daya manusia didasarkan pada kemampuan dan kemampuan alami yang diperoleh dari proses pembelajaran, serta motivasi untuk mengejar keunggulan dan meningkatkan kinerja pribadi dan mencapai tujuan perusahaan dalam proses kerja. Selain itu, kinerja sumber daya manusia didasarkan pada proses pembelajaran.

Menurut Hakim dan Sugiyanto (2018), kinerja sumber daya manusia ditentukan oleh kombinasi tingkat motivasi seseorang saat ini serta kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan. Perspektif ini menunjukkan bahwa tindakan karyawan saat mereka bekerja menentukan apakah sumber daya manusia dapat mencapai hasil yang memuaskan di tempat kerja atau tidak. Karena kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi, tidak ada jaminan bahwa efisiensi departemen sumber daya manusia akan meningkat. Ada banyak contoh dalam sumber daya manusia yang menggambarkan bagaimana kegagalan organisasi untuk mencapai konsensus disebabkan oleh kurangnya dukungan dari fungsi internalnya.

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Beberapa indikator digunakan dalam proses penentuan peringkat kinerja pekerja individu. Menurut Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Penelitian Hotlan Siagian (2018), total ada enam indikator yang berbeda. Ini termasuk yang berikut:

a. **Kualitas**

Persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan sejauh mana karyawan telah menyempurnakan keterampilan dan kemampuannya digunakan untuk mengukur kualitas pekerjaan.

b. **Kuantitas**

Mewakili jumlah total hasil, yang dapat dinyatakan dalam berbagai cara, seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Dari sudut koordinasi keluaran dan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain, ini adalah tingkat kegiatan yang telah diselesaikan pada awal waktu yang dialokasikan.

d. Efektifitas

Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa sumber daya organisasi, termasuk sumber daya manusia, modal, teknologi, dan bahan baku, digunakan secara maksimal, sehingga meningkatkan hasil yang dicapai oleh setiap unit individu.

e. Kemandirian

Hal ini mengacu pada tingkat di mana pekerja mampu melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka.

f. Komitmen kerja

Ini adalah tingkat komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi, serta tingkat tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap kantor.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja SDM

Menurut Simanjuntak, (2005) tiga faktor yang mempengaruhi karyawan atau kinerjanya adalah sebagai berikut:

a. Faktor pribadi

Keterampilan dan kemampuan adalah faktor pribadi. Pengaruh terhadap kinerja seseorang meliputi kemampuan, keterampilan kerja, motivasi, dan etika.

b. Faktor pendukung organisasi

Pengusaha membantu pekerja memenuhi tugas mereka. Organisasi yang lebih baik, sarana dan prasarana kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan syarat dan ketentuan kerja yang lebih baik dapat membantu.

Setiap kelompok yang layak diberi garam akan memberi tahu anggota misi dan langkah-langkah yang diperlukan. Peran dan tanggung jawab setiap orang harus jelas.

c. Faktor pendukung manajemen

Manajemen atau kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan individu dengan membangun sistem kerja yang aman dan harmonis dan hubungan manajemen-tenaga kerja, mengembangkan kemampuan karyawan, dan mendorong semua karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka.

2.4.3 Metode Pengukuran Kinerja SDM

Alat pengukuran kinerja studi ini dimasukkan ke dalam standar industri dan diadaptasi ke dalam penilaian perilaku yang lebih mendasar, seperti:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan
- d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
- e. Perencanaan kerja

Menurut Mauli & Mukaram, (2016) penilaian kinerja karyawan dibagi menjadi dua kategori, pertama adalah karyawan teknis, Kemandirian, hubungan dengan orang lain, keterampilan komunikasi, inisiatif, keterampilan manajemen, hasil kinerja

keseluruhan karyawan teknis. Kedua, evaluasi manajemen, meliputi kreativitas, kontribusi, usaha tim kerja, dan hasil kerja secara keseluruhan. Pada saat yang sama, Halim (1983) menggunakan kualitas kinerja, efisiensi kerja, keterlibatan kerja dan kecepatan kerja untuk mengukur kinerja mandor.

Ketika manajemen menyadari kinerja karyawan, mereka memiliki akses ke informasi yang dapat membantu mereka merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang menawarkan layanan yang paling bermanfaat bagi karyawan yang bekerja untuk organisasi. Menurut E.B. Penelitian Flippo (1984), tinjauan kinerja memberikan informasi yang dapat digunakan untuk membantu membuat keputusan, serta menerapkan keputusan tersebut ke dalam tindakan mengenai berbagai hal, seperti promosi, kenaikan gaji, PHK, dan transfer.

2.5 Praktik Manajemen Talenta Pada PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan

Peran yang dimainkan karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah salah satu yang memainkan peran penting. Karena jika suatu perusahaan atau organisasi memiliki karyawan yang berkinerja baik, maka perusahaan atau organisasi tersebut akan lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkannya sendiri. Manajer, bos perusahaan, dan bos organisasi tentu memiliki harapan bahwa karyawan yang bekerja untuk perusahaan atau organisasinya akan dapat memberikan kontribusi yang paling bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang bekerja untuk perusahaan atau organisasi tertentu dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan atau organisasi tersebut.

Pelatihan merupakan rencana penting bagi karyawan dan perusahaan (Nisa dkk, 2016). Pelatihan merupakan inti dari upaya perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan guna meningkatkan kinerja organisasi. Jika perusahaan memiliki banyak karyawan yang cakap, perusahaan akan mendapatkan banyak keuntungan.

Perusahaan yang bergerak di bidang peternakan komersial sekaligus pemotongan ayam ini dikenal dengan nama PT Ciomas Adisatwa Unit Pabelan. Perusahaan memiliki 216 pekerja untuk menangani kebutuhan produksi guna memenuhi permintaan konsumen yang cukup besar.

Dalam tiga bulan pertama setelah diluncurkan, PT Ciomas Adisatwa akan menggunakan pendekatan on-the-job training untuk mendidik tenaga kerjanya melalui penerapan sistem manajemen talenta. Hal ini akan membantu perusahaan mengurangi jumlah kesalahan yang terjadi selama proses manufaktur. Hal ini berupaya untuk meningkatkan kinerja dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan produksi serta beradaptasi dengan perkembangan kemajuan teknologi. Karyawan diharapkan memberikan kontribusi yang luar biasa ketika mereka diberi kesempatan untuk memanfaatkan bakat mereka di tempat kerja.

Contoh manajemen talenta di sini adalah seorang karyawan di bagian produksi pemotong ayam. PT. Ciomas Adisatwa berkembang dengan baik karena bekerjasama dengan banyak restoran atau rumah makan. Perusahaan telah menetapkan prosedur tertulis internal untuk penerapan Sistem Jaminan Halal (SJH) dan telah melakukan audit internal atas penerapan SJH.

Audit internal dilakukan setidaknya setiap enam bulan sekali dan dilakukan oleh auditor halal internal yang berkualitas. Terkait dengan hal tersebut, pegawai di bagian jagal mendapatkan pendidikan/pelatihan untuk mendapatkan sertifikat yang memenuhi standar jagal halal (juleha) dan diharapkan memiliki keterampilan atau kemampuan khusus terkait dengan profesi jagal halal. Oleh karena itu, juleha PT Cioma Adisatwa memiliki indikator kapabilitas sebagai berikut :

- a. Menjalankan Ibadah Wajib
- b. Menetapkan Standar Syariah Islam
- c. Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja
- d. Berhasil Berkomunikasi
- e. Koordinasikan Pekerjaan
- f. Mempekerjakan Praktik Higienis
- g. Menerapkan Standar Kesejahteraan Hewan
- h. Mempersiapkan Peralatan untuk Penyembelihan
- i. Melakukan Pemeriksaan Fisik Hewan
- j. Menentukan Kesiapan Penyembelihan Hewan
- k. Menetapkan Metode untuk Penyembelihan Hewan
- l. Mengevaluasi Kelayakan Metode Penyembelihan
- m. Menetapkan Status Kematian

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kepuasan kerja

Sebuah perusahaan yang meluangkan waktu untuk secara teratur menilai kontribusi yang dibuat oleh anggota stafnya adalah salah satu yang dapat dianggap berhasil. Sebagai hasil dari kenyataan bahwa fungsi talenta karyawan sangat mendukung pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan, karyawan bekerja keras

untuk mencapai tingkat kinerja perusahaan yang lebih tinggi daripada di masa lalu. Salah satu dari banyak cara di mana kepuasan kerja dapat ditingkatkan secara teori adalah melalui manajemen bakat. Ada banyak faktor lain juga.

Manajemen talenta dapat meningkatkan penggunaan orang-orang yang terampil dan cakap dalam proses rekrutmen. Kepuasan kerja dapat diciptakan dengan mengidentifikasi dan mengoptimalkan karyawan untuk tujuan dan strategi organisasi. Hal ini dicapai dengan memposisikan keterampilan orang di lokasi yang tepat. (Haji dkk., 2020). Dalam penelitiannya yang berjudul -Dampak Penerapan Talent Management Terhadap Kepuasan Kerja di Organisasi Pemerintahl, Damayanti et al. (2018) menganalisis hasil dari 167 sampel acak yang berbeda.

Temuan penelitian ini memberikan kepercayaan pada gagasan bahwa ada sejumlah persamaan yang dapat ditarik antara manajemen bakat yang efektif dan kebahagiaan pekerja dalam pekerjaan mereka.

Menurut penelitian ini, terdapat hubungan antara manajemen talenta dengan peningkatan tingkat kepuasan kerja. Salah satu ukuran yang tepat yang dapat digunakan untuk mengevaluasi berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam menerapkan manajemen talenta adalah tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

H1 : Peran manajemen talenta (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y1)

2.6.2 Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap kinerja SDM

Penerapan talent management di Lintasarta adalah pentingnya bagaimana talent management mempengaruhi karyawan untuk mendukung kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, manajemen talenta bagikaryawan harus menjadi isu praktis untuk menyederhanakan pelaksanaan tugas. Fungsi perusahaan harus dan mencapai tujuan perusahaan. Penerapan manajemen talenta di perusahaan besar global

menunjukkan bahwa dengan pengembangan perusahaan yang berkelanjutan, khususnya di bidang manajemen karyawan, telah mampu memberikan manfaat dan nilai yang lebih baik. Di Indonesia, banyak perusahaan yang benar-benar terkenal telah menerapkan manajemen talenta di dalam perusahaan mereka. Banyak dari perusahaan ini menggunakan ahli untuk mengelola manajemen bakat perusahaan mereka.

Hal ini didukung oleh temuan Fakhri dkk (2021). menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara variabel manajemen bakat dan kinerja karyawan. Perusahaan memainkan peran penting dalam mengembangkan keterampilan tenaga kerjanya dan memastikan bahwa keterampilan tersebut dipertahankan. karyawan yang terus menerus membutuhkan pendidikan tambahan untuk mengembangkan potensi kerja mereka secara penuh. Jika ini berhasil dicapai, maka manajemen talenta akan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja tenaga kerja secara keseluruhan. Manajemen talenta meningkatkan produktivitas pekerja, seperti yang Nisa et al. ditemukan (2017). Studi Rachmadinata dan Ayuningtias mendukung temuan ini (2017). (2016).

H2 : Peran manajemen talenta (X1) berpengaruh terhadap kinerja SDM (Y2)

2.6.3 Pengaruh Self-efficacy Terhadap Kepuasan kerja

Tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka dapat dipengaruhi oleh rasa self-efficacy mereka. Jika pekerja percaya bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan sukses, ini akan mengarah pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi bagi para pekerja tersebut.

Hal ini ditunjukkan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dkk (2021). Menurut penelitian yang dilakukan pada topik tersebut, memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi juga dapat menyebabkan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Temuan penyelidikan yang dilakukan Dian Nur Aprilia pada tahun 2021 semakin menguatkan pernyataan ini. Menurut sebuah badan penelitian, tingkat efikasi

diri karyawan yang tinggi—efisiensi kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang luar biasa—dapat meningkatkan jumlah kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaan mereka. Kepribadian hanyalah salah satu dari banyak faktor yang menentukan seberapa puas seorang karyawan dengan pekerjaan mereka. Ciri-ciri kepribadian utama yang mempengaruhi lingkungan kerja individu (Astuti, 2019).

Kepribadian adalah salah satunya, yaitu efikasi diri (self efficacy) adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melakukan tugas. Salah satu Tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Hakim & Sugiyanto, 2018). Orang dengan self-efficacy tinggi percaya pada kemampuan mereka sendiri dan percaya bahwa mereka berharga bagi lingkungan, semakin tinggi pencapaian kinerja pribadi mereka.

Oleh karena itu, jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga, dan berpengaruh, maka ia akan puas dengan pekerjaannya yang berhasil dan menciptakan hasil yang terbaik.

H3 : Peran self-efficacy (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y1)

2.6.4 Pengaruh Self-efficacy Terhadap kinerja SDM

Self-efficacy mengacu pada persepsi kemampuan individu untuk mengatur dan melaksanakan tindakan untuk menunjukkan keterampilan tertentu. Menurut Afnan dkk, (2020), efikasi diri merupakan perilaku positif untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dengan self-efficacy yang baik bukanlah penolong emosional mereka, sedangkan karyawan dengan self-efficacy yang buruk hanya khawatir tentang kegagalan di tempat kerja. Pada saat yang sama, menurut Dalimunthe et al., (2020) meskipun ada banyak hambatan dalam tugas, individu percaya diri dengan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, dan sebaliknya.

Orang yang tidak percaya diri dengan kemampuannya untuk bekerja kemungkinan besar tidak akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut penelitian Afnan et al (2020), memiliki keyakinan pada kemampuan sendiri dan keyakinan bahwa seseorang akan selalu mencapai tujuan memotivasi seseorang untuk mengerahkan lebih banyak upaya dan selalu melakukan yang terbaik. Sejauh mana seorang individu percaya bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas sendiri adalah karakteristik pribadi yang unik. Perubahan self-efficacy akan menyebabkan modifikasi perilaku karyawan, terutama berkaitan dengan pemenuhan tanggung jawab dan tujuan karyawan. Menurut sejumlah penelitian, efikasi diri memiliki korelasi langsung dan positif dengan jumlah penetapan tujuan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tingkat efikasi diri seorang karyawan akan mempengaruhi tingkat kinerjanya

Jika seorang karyawan percaya bahwa mereka memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, mereka juga akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini terjadi karena pekerja memiliki pola pikir bahwa mereka mampu dengan sukses melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya, yang pada gilirannya mengarah pada peningkatan produktivitas. Self-efficacy dan kinerja memiliki korelasi positif yang signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh temuan penelitian yang dilakukan oleh Hartono dan Gunawan (2017).

Hasilnya, kinerja akan meningkat secara signifikan dan lebih optimal. Penelitian Dian Nur Aprilia, (2021) yang dikutip dalam penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh temuan penelitian ini.

H4 : Peran self-efficacy (X2) berpengaruh terhadap kinerja SDM (Y2)

2.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap kinerja SDM

Keadaan emosional memiliki sikap yang menyenangkan dan penuh kasih terhadap pekerjaan seseorang disebut sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja di tempat kerja mengacu pada keadaan senang dengan pekerjaan seseorang sebagai akibat dari faktor-faktor seperti penempatan seseorang, kualitas pemeliharaan dan peralatan, serta kualitas lingkungan kerja. Kenikmatan pekerjaan seseorang oleh seorang pegawai di luar tempat kerja disebut sebagai kepuasan kerja, dan seorang pegawai akan diberi imbalan atas hasil pekerjaannya dengan sejumlah uang tertentu sehingga ia dapat memenuhi kebutuhannya sendiri. Jika kebutuhan karyawan dapat dipenuhi melalui jalannya pekerjaannya, maka mereka akan mengalami kepuasan kerja. Keadaan emosi yang bahagia atau emosi positif yang dihasilkan dari evaluasi atau pengalaman kerja seseorang disebut sebagai kepuasan kerja. Karyawan yang melaporkan merasa sangat puas dalam pekerjaan mereka lebih mungkin untuk melakukan upaya ekstra untuk perusahaan tempat mereka bekerja.

Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mengelola karyawan mereka dengan cara yang memperhitungkan faktor-faktor penting seperti kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Tingkat kepuasan kerja yang dialami seorang karyawan telah terbukti memiliki korelasi langsung dengan kinerja karyawan tersebut di tempat kerja serta tingkat motivasi mereka untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajer untuk memperhatikan dua aspek situasi ini. Karyawan berkinerja tinggi melaporkan kepuasan kerja yang tinggi.

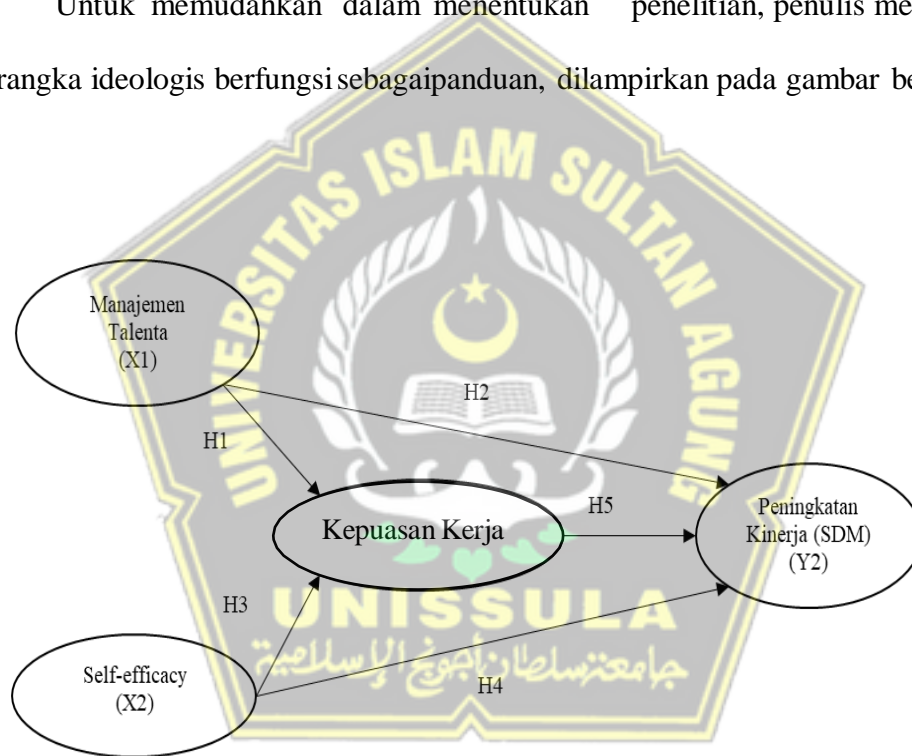
Kepuasan kerja meningkatkan produktivitas pekerja. Nabawi (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja dapat menunjukkan seberapa baik kinerja seorang karyawan. Kepuasan di tempat kerja meningkatkan produktivitas, menurut Fakhri et al.

(2021) dan Rachmadinata & Ayuningtias (2017). Hasibuan (2007) berpendapat bahwa karyawan yang bahagia bekerja keras. Studi Hadiyatno tahun 2012 dan studi Hamid dan Hazriyanto (2019), Mauli dan Mukaram, dan lainnya mendukung temuan ini (2016).

H5 : Peran kepuasan kerja (Y1) berpengaruh terhadap kinerja SDM (Y2)

2.7 Kerangka Pikir

Untuk memudahkan dalam menentukan penelitian, penulis menunjukkan Kerangka ideologis berfungsi sebagaipanduan, dilampirkan pada gambar berikut :



Gambar 2. 1 Model Peningkatan Kinerja SDM dan Kepuasan Kerja Berbasis Talenta Manajemen dan Self-efficacy

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian eksplanatori, atau bertujuan untuk menganalisis dampak dari variabel manajemen talenta, Self-efficacy, Kepuasan kerja, dan Kinerja SDM yang ada melalui uji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Populasi dan sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah jumlah keseluruhan objek yang akan digunakan untuk penelitian, dan peneliti sendiri yang akan bertanggung jawab untuk menentukan sifat-sifat objek tersebut. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 216 orang yang semuanya bekerja di bagian produksi PT Ciomas Adisatwa Unit Pabelan.

3.2.2 Sampel

Beberapa metode pengambilan sampel yang berbeda digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini dan menentukan sampel yang digunakan. Penelitian ini menggunakan metodologi yang disebut stratified proportional random sampling. Penggunaan sampling acak dianjurkan bila tidak ada perbedaan yang terlihat antara anggota kelompok yang dijadikan sampel. Untuk keperluan penelitian ini, penulis menggunakan rumus Slovin, yang disajikan dalam format berikut:

$$n = \frac{N}{N.(d.d) + 1}$$

Keterangan :

n = JumlahSampel

$N = \text{Jumlah Populasi (216 orang)}$

$d_2 = \text{Tingkat kesalahan (5\%)}$

$\alpha = 0,05$

$$n = \frac{216}{216 \cdot (0.05 \cdot 0.05) + 1} + 1$$

$$= 140 \text{ Orang}$$

Sehingga jumlah sampel dalam penelitian adalah 140 orang karyawan bagian produksi PT. Ciomas Adisatwa Pabelan.

3.3 Teknik sampling

Sampling adalah cara pengumpulan data yang sifatnya tidak menyeluruh. Artinya tidak mencakup keseluruhan objek penelitian yang dalam hal ini adalah populasi, melainkan hanya sebagian dari populasi. Menurut Sugiyono (2016), teknik pengambilan sampel merupakan salah satu dari sekian banyak jenis teknik pengambilan sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling by purpose. Menurut Dian Nur Aprilia, (2021) purpose sampling adalah pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu, seperti karakteristik keseluruhan atau karakteristik yang telah diketahui sebelumnya. Standar yang dapat dijadikan sampel adalah karyawan bagian produksi yang telah bekerja di PT. Ciomas Adisatwa Pabelan berstatus tetap dan telah bekerja minimal 1 tahun.

3.4 Sumber Data

Menurut Martha et al., (2018) data adalah catatan informasi berdasarkan bukti faktual dan digunakan sebagai bahan penunjang penelitian. Data yang digunakan untuk menyusun hasil penelitian ini berupa data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan dan dapat mencakup hal-hal seperti observasi, wawancara, dan angket. Sebagian besar informasi yang digunakan dalam investigasi ini berasal dari PT Ciomas Adisatwa dalam bentuk kuesioner yang diisi oleh seratus empat puluh orang yang bekerja di bagian produksi.

b. Data sekunder

Dokumen seperti buku, jurnal, informasi penulis (artikel), browsing internet, dan modul, serta sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini merupakan contoh jenis sumber yang dapat digunakan untuk memperoleh data sekunder.

3.5 Teknik pengumpulan data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner/Angket

Anggraeni (2019) menegaskan bahwa salah satu alat terpenting dalam kegiatan penelitian adalah daftar pertanyaan atau angket. Daftar pertanyaan, juga dikenal sebagai kuesioner, didefinisikan sebagai daftar tertulis yang berisi serangkaian pertanyaan tentang topik tertentu, di mana responden akan menulis jawaban tertulis mereka.

Kuesioner yang digunakan adalah tes skala sikap yang melibatkan parameter skala likert. Hasil jawaban tertutup, dibatasi angka 1-5 menurut skala likert. Poin 5 dan 4 menunjukkan setuju, poin 3 menunjukkan ketidakpahaman responden, dan poin 2 dan 1 menunjukkan ketidaksetujuan.

b. Studi Pustaka

Suatu metode pengumpulan data dari buku, majalah, majalah, dan literatur berdasarkan pertanyaan penelitian. Peneliti menggunakan data sebagai teori dasar yang berkaitan dengan manajemen bakat, self-efficacy, kepuasan kerja, dan kinerja sumber daya manusia.

3.6 Definisi Oprasional Variabel dan Indikator

Definisi dari tiap-tiap variabel studi yang dikaji di dalam penelitian ini beserta indikatornya dipaparkan pada table sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Manajemen Talenta	Manajemen talenta merupakan karyawan yang dapat memberikan kontribusi diatas rata-rata dengan mencapai kinerja tinggi atau memiliki potensi untuk mempengaruhi perkembangan organisasi saat ini dan masa depan. Ada dalam organisasi ini.	Alfred Chandler yang dikutip oleh Cappelli (2013:118) : 1. Menetapkan kriteria talenta 2. Menyeleksi Group pusat perkembangan talenta 3. Buat rencana percepatan perkembangan bakat	Skala Likert score 1-5

		(Wahyuningtyas, 2016).	4. Penugasan posisi kunci 5. Menilai kemajuan proyek	
2	Self- efficacy	Efikasi diri adalah persepsi seseorang terhadap kinerjanya sendiri dalam situasitertentu, dan efikasi diri berkaitan dengan keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan yang diharapkan untuk bertindak. Alwisol (2009:287)	Brown et al. (dalam Widiyanto.E) : 1. Percaya bahwa Anda dapat menyelesaikan tugas tertentu 2. Percaya bahwa Anda dapat memotivasi diri sendiri untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut 3. Percaya bahwa Anda dapat bekerja keras, tekun, dan tekun 4. Percaya bahwa Anda dapat menahan rintangan 5. Memiliki keyakinan bahwa Anda bisa melakukannya Sebuah tugas dengan lingkup yang luas atau	Skala Likert skore 1-5

			sempit (spesifik) 6. Percaya bahwa Anda dapat menghadapi semua tingkat kesulitan tugas	
3	Kepuasan kerja	Susilo Matoyo (1992:115), kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan, seberapa puas kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapinya.	Malaya S.P Hasibuan (2017:202) : 1. Moral kerja 2. Kedisiplinan 3. Prestasi	Skala Likert skore 1-5
4	Peningkatan kinerja SDM	Feldman (1998), kinerja sumber daya manusia merupakan kombinasi dari motivasi yang ada	Robbins (2006) 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu	Skala Likert 1-5
		seseorang dan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan	4. Efektifitas	

3.7 Uji Instrumen

Menentukan apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian layak dan baik uji instrumen meliputi:

3.7.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Nilai ketepatan kuesioner atau instrumen penelitian yang digunakan di dalam sebuah penelitian dapat dikonklusikan melalui hasil pengujian ketepatan atau validitas. Untuk pengujian nilai ketepatan kuesioner pada studi ini didasarkan pada nilai *product moment pearson* (r) dengan kriteria apabila nilai r hitung terkalkulasi lebih besar daripada r tabel maka kuesioner dianggap valid, apabila sebaliknya maka kuesioner dianggap tidak valid.

Nilai kehandalan instrumen atau kuesioner penelitian dapat dikonklusikan melalui hasil pengujian kehandalan atau reliabilitas. Untuk pengujian nilai kehandalan atau reliabilitas kuesioner pada studi ini didasarkan pada nilai *Cronbach alpha* dengan kriteria apabila nilai CA terkalkulasi lebih tinggi dibandingkan 0,60 maka kuesioner dianggap reliabel, apabila sebaliknya maka kuesioner dianggap tidak reliabel (Ghozali, 2011).

3.8 Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis tradisional diperlukan untuk analisis regresi yang akan dilakukan. Perlu dilakukan pengujian hipotesis tradisional untuk menentukan apakah hasil estimasi regresi benar-benar bebas dari heteroskedastisitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan gejala normal. Sebagai instrumen untuk estimasi objektif, model regresi dapat digunakan, asalkan persyaratannya terpenuhi.

Ketika Anda melihat warna BIRU, yang merupakan singkatan dari "penaksir tak bias linier terbaik", ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas atau multikolinieritas, dan distribusinya normal (Ghozali, 2009). Berikut ini adalah pengujian yang dilakukan:

3.8.1 Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel mengikuti distribusi normal atau tidak. Ini adalah tujuan utama dari uji normalitas. Distribusi data yang normal atau sangat mendekati normal merupakan indikasi model regresi yang reliabel. Plot probabilitas normal memberikan wawasan tentang hasil uji normalitas. Jika variabel mengikuti distribusi normal, maka distribusi plot akan melingkar dan memanjang sepanjang garis 45 derajat jika variabel terdistribusi normal.

3.8.2 Uji multikolinieritas

Multikolinieritas menguji apakah variabel independen model regresi saling terkait. Variabel regresi yang baik tidak berhubungan. Uji multikolinieritas mengidentifikasi apakah variabel independen dalam model regresi berkorelasi atau kolinear. Uji multikolinieritas membandingkan nilai VIF dengan nilai target. Toleransi di atas 0,01 dan VIF di bawah 10 diperlukan.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah varians model bervariasi secara signifikan dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Model regresi sedang dianalisis di sini. Jika nilai signifikansi lebih besar dari threshold alpha yang dalam hal ini ditetapkan sebesar 5%, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya model regresi bermasalah dengan heteroskedastisitas jika nilai signifikansinya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$.

Disebut homoskedastisitas bila varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain sama dengan pengamatan lain, dan disebut heteroskedastisitas bila variansnya berbeda. Grafik Scaterplot digunakan untuk melakukan uji heteroskedastisitas.

3.9 Analisa Data

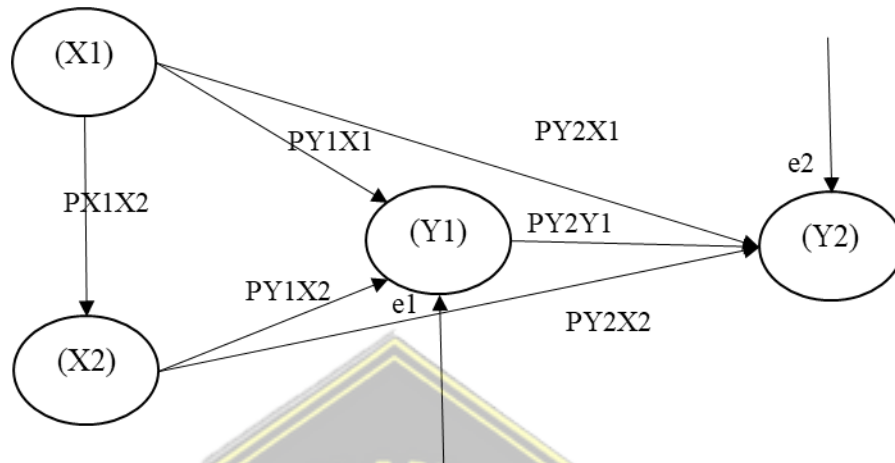
Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah menganalisis data yang diperlukan untuk data yang diperoleh dari hasil yang diberikan oleh yang diwawancarai. Metode kuantitatif biasanya disebut metode tradisional Metode penemuan meliputi mengajukan pertanyaan, menyusun model, memperoleh data, menemukan solusi, dan menguji solusi, hasil dan penjelasan. Kemudian menganalisis hasilnya dengan metode statistik, dan menggunakan tabel untuk mengklasifikasikan data ke dalam kategori tertentu untuk analisis menggunakan alat program SPSS. ((Kusumawardani & Suharnomo, 2016).

3.10 Rumus Analisa

a. Path Analysis

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa Path Analysis menggambarkan dan menguji hubungan sebab akibat antar variabel. Analisis jalur menemukan variabel perantara. Analisis regresi linier berganda (analisis jalur) memperkirakan kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen model.

Analisis kausalitas adalah analisis jalur.



Gambar 3. 1 Model Analisis Jalur (Path Analysis)

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan persamaan struktural berikut:

$$Y1 = PY1X1 + PY1X2 + e1 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y2 = PYZX1 + PY2X2 + PY2Y1 + e2 \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

X1 : Talenta Manajemen, sebagai variabel eksogen (independen) X2 : Self-efficacy, sebagai variabel eksogen (independen)

Y1 : Kepuasan kerja, sebagai variabel intervening

Y2 : Peningkatan Kinerja SDM, sebagai edogen (dependen)

e1, e2 : Residual variabel/ eror

PX1X2 : Hubungan korelasional antara variabel eksogen (Talenta Manajemen dengan Self- efficacy)

PYIX1 : Koefesien jalur dari Talenta Manajemen ke kepuasan kerja PYIX2 : Koefesien jalur dari Self-efficacy ke kepuasan kerja

PY2X1 : Koefesien jalur dari Talenta Manajemen ke Peningkatan Kinerja SDM

PY2X2 : Koefesien jalur dari Self-efficacy ke Peningkatan Kinerja SDM PY2Y1 :

Koefesien jalur darikepuasan kerja ke Peningkatan Kinerja SDM

b. Analisis Regresi Berganda

Peulisa nilai hubungan antara variabel bebas tersebut adalah bakat manajemen (X1) dan Self-efficacy (X2), sedangkan variabel intervening adalah kepuasan kerja (Y1), dan variabel terikatnya adalah peningkatan kinerja sumber daya manusia (Y2). Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

$$Y2 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1 + e \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan:

Y1 : Kepuasaun Kerja

Y2 : Peningkatan Kinerja SDM

X1 : Talenta Manajemen

X2 : Self-efficacy

b1, b2, b3 : koefisien regresi

e : Standar eror

3.11 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menguji pengaruh variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian, meliputi pengujian koefisien determinasi, pengujian simultan, dan pengujian parsial.

3.11.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur dampak semua faktor independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengevaluasi penggunaan model persamaan regresi. Koefisien determinasi mengukur kemampuan model untuk memperhitungkan pergeseran variabel independen.

Jika R^2 rendah, variabel independen hanya dapat menjelaskan sebagian variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. (1). (1). Jika R^2 rendah, variabel independen tidak dapat sepenuhnya menjelaskan variasi variabel dependen. Ketika variabel independen mendekati 1, kita dapat memprediksi pergeseran variabel dependen.

3.11.2 Uji simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah dua atau lebih variabel bebas berpengaruh pada satu variabel terikat pada saat yang bersamaan, dengan asumsi bahwa semua variabel lain dianggap konstan. Tingkat kesalahan yang dapat diterima, yang dikenal sebagai kesalahan standar, ditetapkan sebesar 5%. (0,05)

3.11.3 Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh potensial variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi semua variabel lainnya konstan dan memungkinkan margin kesalahan 5% (kesalahan standar) (0,05).

3.11.4 Uji Sobel

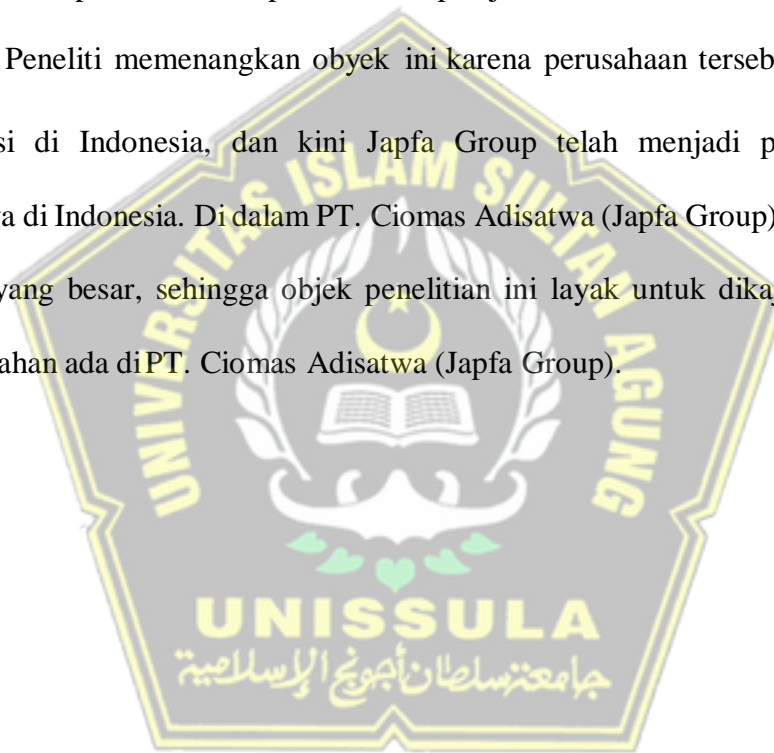
Uji Sobel dilakukan untuk mengetahui apakah variabel intervening dalam penelitian ini dapat menghubungkan pengaruh tidak langsung yang ditimbulkan oleh variabel bebas dengan variabel yang diteliti. Metode perhitungan Sobel, juga dikenal sebagai metode perhitungan uji Sobel, diterapkan dalam penyelidikan ini sebagai metode uji Sobel. Jika nilai yang dihitung menunjukkan signifikansi Sobel yang lebih

besar dari 0,05, maka variabel antara tidak sesuai untuk pengaruh intermediet independen. Ini adalah perilaku default.

tergantung pada nilai variabel bebas. bergantung pada. Jika nilai yang dihitung menunjukkan bahwa signifikansi Sobel lebih kecil dari 0,05, maka variabel mediasi cocok untuk memediasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel yang diteliti.

3.12 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mempelajari Jl. Patimura Km 6, Kauman lor, Pabelan. Peneliti memenangkan obyek ini karena perusahaan tersebut sudah lama beroperasi di Indonesia, dan kini Japfa Group telah menjadi perusahaan besar khususnya di Indonesia. Di dalam PT. Ciomas Adisatwa (Japfa Group) sendiri memiliki internal yang besar, sehingga objek penelitian ini layak untuk dikaji dan dicaritahu permasalahan ada di PT. Ciomas Adisatwa (Japfa Group).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

4.1.1. Gambaran Umum Objek penelitian

Pada bagian ini akan mrnjelaskan gambaran umum deskriptif responden supaya mendukung analisa kuantitatif. Responden yang diteliti penulis adalah karyawan PT. Ciomas Adisatwa di Kabupaten Semarang. Jumlah responden yang dijadikan sampel penelitian adalah sebanyak 140 karyawan. Dengan deskripsi karyawan meliputi jenis kelamin, pendidikan dan usia.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum mengenai jenis kelamin responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki - Laki	77 Responden	55%
Perempuan	63 Responden	45%
Jumlah	140 Responden	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Dapat dilihat dari tabel 4.1 bahwa dari total 140 responden, terdapat 77 responden laki-laki (mewakili 55% dari total) dan 63 responden perempuan (mewakili 45% dari total). Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih dominan daripada perempuan dalam hal dominasi jenis kelamin. Karena kebutuhan tenaga kerja dengan tingkat kekuatan fisik yang tinggi pada tenaga kerja produksi di PT. Ciomas Adisatwa, jenis kelamin laki-laki lebih diminati di perusahaan ini.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambaran mengenai Pendidikan terakhir responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
SD	9 Responden	6%
SMP	15 Responden	10%
SMA/ Sederajat	105 Responden	75%
S1	11 Responden	9%
Jumlah	140 Responden	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan table 4.2 mengenai pendidikan terakhir responden dapat kita ketahui bahwa jenis pendidikan responden yaitu SD terdapat 9 responden dengan presentase 6%, SMP terdapat 15 responden dengan presentase 10%, SMA/ Sederajat terdapat 105 responden dengan presentase 75%, S1 terdapat 11 responden dengan presentase 9%. Dari data tersebut jenis pendidikan jenjang SMA / Sederajat memiliki kedudukan yang paling tinggi dibandingkan yang lain. Hal ini dikarenakan pendidikan SMA/ Sederajat merupakan pendidikan minimal yang dianjurkan pemerintah yakni wajib belajar 12 tahun. Selain itu, mayoritas pekerjaan di PT. Ciomas Adisatwa adalah tenaga produksi yang lebih mengutamakan skill dibanding latar belakang pendidikan.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran mengenai usia responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase
16 – 22 Tahun	26 Responden	18%
23 – 29 Tahun	84 Responden	60%
30 – 36 Tahun	30 Responden	22%
Jumlah	140 Responden	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Dari tabel 4.3 mengenai usia responden menunjukkan bahwa usia responden dengan rentang usia 16 – 22 tahun terdapat 26 responden dengan presentase 18%, usia 23 - 29 tahun terdapat 84 responden dengan presentase 60%, usia 30 – 36 tahun terdapat 30 responden dengan presentase 22%. Hal ini menunjukkan responden yang berusia 23 – 29 tahun memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibanding yang lain. Padarentang usia tersebut merupakan usia produktif sehingga dinilai mampu bekerja secara lebih maksimal di PT. Ciomas Adisatwa.

4.2 Tanggapan Responden

4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan responden dalam kaitannya dengan variabel-variabel. Analisis data menggunakan analisis indeks. Metode tersebut menggambarkan bagaimana responden memahami pertanyaan penelitian. Metode evaluasi penelitian ini menggunakan skala dari 1 (terendah) sampai dengan 5 (tertinggi), dan rumus untuk menghitung indikator jawaban responden adalah sebagai berikut (Ferdinand, 2006):

$$\text{-Nilai indeks} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5) / 5) \parallel.$$

Dimana F1 mewakili frekuensi responden yang menjawab pertanyaan pertama dalam daftar pertanyaan, F2 mewakili frekuensi responden yang menjawab pertanyaan kedua, dan seterusnya, hingga F5 mewakili frekuensi responden yang menjawab pertanyaan kelima dalam daftar pertanyaan. pertanyaan. Akibatnya, jumlah jawaban yang diterima tidak dimulai dengan nol, melainkan dengan angka 1 dan 5. Hasil Metode Tiga Kotak (Augusty Ferdinand, 2006) akan digunakan untuk menghitung skor rata-rata, dan ini akan memungkinkan kita untuk mengetahui pola tanggapan yang diberikan responden untuk setiap variabel.

Rumus untuk perhitungan ini adalah sebagai berikut:

- Batas atas rentang skor : $(\%Fx5)/5 = (140 \times 5)/5 = 700/5 = 140$
 - Batas bawah rentang skor : $(\%Fx1)/5 = (140 \times 1)/5 = 140/5 = 28$

Menurut penelitian Augusty Ferdinand (2006), jumlah tanggapan dari responden tidak dimulai dari nol, melainkan berkisar antara satu sampai sepuluh. Angka indeks terakhir menunjukkan skor yang berkisar antara 140 hingga 28, dengan kemungkinan kisaran 112. Kisaran 112 dibagi menjadi tiga bagian menggunakan metode tiga kotak, menghasilkan kisaran 37,3 untuk setiap bagian. Rentang ini akan digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut:

- Rentang 28 – 65.3 : Rendah
- Rentang 65.4 – 102.7 : Sedang
- Rentang 102.8 – 140 : Tinggi

4.2.1.1 Deskripsi Variabel Manajemen Talenta (X1)

Berikut adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel manajemen talenta:

Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Manajemen Talenta

No	Indikator	Skala Jawaban responden					Index
		STS	TS	N	S	SS	
1	Pelatihan kemampuan teknis	1	0	3	17	119	128.6
2	Ketepatan keputusan pimpinan	15	47	28	29	21	82.8
3	Penempatan posisi kerja yang tepat	13	64	17	34	12	77.6
4	Promosi jabatan yang merata	7	14	25	74	20	101.2
5	Ketepatan proses perekrutan	8	37	43	37	15	91.8
	Rata – Rata	8.8	32.4	23.2	38.2	37.4	96.4

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Dari tabel 4.4 hasil deskripsi variabel manajemen talenta menunjukkan bahwa Index tertinggi berada pada indikator kriteria talenta yakni dengan pernyataan proses perekrutan yang tepat melalui kualitas tenaga kerja yang bertalenta, yang didukung oleh 119 suara tertinggi dalam pernyataan sangat setuju. Sebanyak 1 responden sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Sedangkan index terendah berada pada indikator percepatan pengembangan bakat yang di dukung oleh 64 responden yang berpendapat tidak setuju terdapat percepatan pengembangan bakat karyawan yang tinggi pada PT Ciomas Adisatwa. Hal ini diperkuat dengan tidak adanya program pelatihan dan peningkatan keterampilan yang diadakan perusahaan secara berkala.

4.2.12 Deskripsi Variabel Self-efficacy(X2)

Berikut adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel *Self -efficacy*:

Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Self - efficacy

No	Indikator	Skala Jawaban responden					Index
		STS	TS	N	S	SS	
1	Pengalaman kerja	0	1	9	52	78	125.4
2	Pemahaman alat kerja	0	2	3	57	78	126.2
3	Kendala dalam bekerja	2	5	35	50	48	111.4
4	Penghargaan prestasi kerja	15	34	41	37	13	118.8
5	Pemahaman intrusi kerja	1	0	6	71	62	122.6
	Rata - Rata	3.6	8.4	18.8	53.4	55.8	120.8

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Dari tabel 4.5 hasil deskripsi variabel *Self-efficacy* menunjukkan bahwa Index tertinggi berada pada indikator pemahaman peralatan kerja yang didukung dengan pernyataan sangat setuju paling tinggi sebanyak 78 responden. Karena pekerja sudah merasa handal dalam mengoperasikan peralatan kerja.

Sedangkan index terendah terdapat pada indikator kendala dalam bekerja yang yakni dengan didukung sebanyak 50 responden berpendapat setuju bahwa mereka sering mendapat permasalahan dalam bekerja. Responden dalam penelitian, mayoritas berada pada usia produktif dimana memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi dalam menghadapi sebuah permasalahan. Didukung dengan pengalaman kerja yang cukup akan mampu mengatasi kendala yang dihadapi saat bekerja.

4.2.13 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Berikut adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja:

Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Skala Jawaban responden					Index
		STS	TS	N	S	SS	
1	Penempatan sesuai ketrampilan	5	6	24	78	27	107.2
2	Honor sesuai lembur	17	52	24	36	11	94.4
3	Kedekatan rekan kerja	2	17	20	64	37	107.4
4	Tunjangan kesehatan yang sesuai	26	50	14	36	13	75.4
5	Dukungan dari SPV	41	37	13	34	15	73
	Rata - Rata	18.2	32.4	19	49.6	20.6	91.48

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Dari tabel 4.6 hasil deskripsi variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa Index tertinggi berada pada indikator kedekatan rekan kerja yakni didukung sebanyak 64 responden menjawab setuju. Rentang usia dari responden yang tidak terpaut jauh mempermudah untuk melakukan interaksi secara lebih lancar sehingga mereka memiliki kedekatan antar sesama karyawan. Sedangkan index terendah terdapat pada indikator dukungan dari supervisor yang didukung sebanyak 41 responden yang menjawab sangat tidak setuju.

4.2.1.4 Deskripsi Variabel Peningkatan Kinerja (Y2)

Berikut adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel Peningkatan Kinerja

Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Peningkatan Kinerja

No	Indikator	Skala Jawaban responden					
		STS	TS	N	S	SS	Index
1	Peningkatan kualitas	1	0	2	80	57	122.4
2	Peningkatan kuantitas	1	0	3	82	54	121.6
3	Pekerjaan tepat waktu	2	0	3	93	42	118.6
4	Kehadiran rapat	10	29	38	45	18	90.4
5	Kerjasama tim	2	1	17	78	42	115.4
	Rata – Rata	3.2	6	12.6	75.6	42.6	111.68

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Dari tabel 4.7 hasil deskripsi variabel peningkatan kinerja menunjukkan bahwa Index tertinggi berada pada indikator peningkatan kualitas kerja yakni sebanyak 82 responden menjawab setuju. Karyawan PT Ciomas Adisatwa sudah melakukan peningkatan kualitasnya dalam bekerja sesuai SOP dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah melakukan peningkatan kualitas pekerjaan mereka sehingga produk yang dihasilkan sudah sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan index terendah terendah berada pada indikator kehadiran rapat yang didukung dengan 10 responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Kualitas Data

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner penelitian. Untuk membuktikan hal tersebut dilakukan uji signifikansi dengan menggunakan r-tabel, dimana sampel dalam penelitian ini adalah 100 dan taraf signifikansi 1%, sehingga diperoleh nilai $df = n - 2 = 100 - 2 = 98$.

Dengan membaca r-tabel tingkat signifikansi product moment sebesar 1%, nilai yang dihasilkan adalah 0,2565. Kemudian bandingkan r tabel dengan r jumlah. Suatu pernyataan variabel dianggap valid jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ dan sebaliknya.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Manajemen talenta	1	0.217	0.838	Valid
	2		0.749	Valid
	3		0.843	Valid
	4		0.891	Valid
	5		0.795	Valid
<i>Self efficacy</i>	1	0.217	0.817	Valid
	2		0.73	Valid
	3		0.866	Valid
	4		0.743	Valid
	5		0.827	Valid
Kepuasan kerja	1	0.217	0.766	Valid
	2		0.931	Valid
	3		0.862	Valid
	4		0.716	Valid
	5		0.849	Valid
Peningkatan kinerja SDM	1	0.217	0.909	Valid
	2		0.921	Valid
	3		0.92	Valid
	4		0.931	Valid
	5		0.892	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Tabel 4.8 menunjukan bahwa hasil dari uji validas data dari variabel independen yaitu manajemen talenta dan *Self efficacy* dengan variabel dependen yaitu Peningkatan kinerja serta variabel intervening yaitu Kepuasan kerja menunjukan hasil dari nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ yang artinya signifikan. Itu berarti pernyataan dari variabel yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan seberapa konsisten hasil observasi yang diperoleh melalui penggunaan kuesioner selama jangka waktu tertentu, mengingat setiap responden hampir pasti memberikan jawaban yang unik untuk pertanyaan yang sama. Metode Cronbach Alpha akan menjadi dasar uji reliabilitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini. Jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6, maka variabel tersebut akan dianggap reliabel.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Manajemen talenta	0.693	Reliabel
Self efficacy	0.840	Reliabel
Kepuasan kerja	0.733	Reliabel
Peningkatan kinerja SDM	0.815	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 4.9, dilakukan uji reliabilitas pada masing-masing variabel. Semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Menurut temuan penelitian ini, kuesioner yang digunakan dalam penyelidikan untuk menggambarkan semua variabel adalah kredibel atau kredibel.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Dalam model regresi, uji normalitas menentukan apakah variabel independen, dependen, atau keduanya berdistribusi normal. Sebuah model regresi membutuhkan data normal atau hampir normal. Melewati Kolmogorov-Smirnov asymmp.sig (2tailed) membutuhkan $> 5\%$.

Uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov (KS) untuk normalitas distribusi:

Tabel4. 10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		140
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.36434762
Most Extreme Differences	Absolute	0.070
	Positive	0.070
	Negative	-0.054
Test Statistic		0.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^c

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai dari Asymp. Sig. (2tailed) adalah 0.89 yang artinya nilai $0.89 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diujikan berdistribusi normal.

4.3.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan korelasi antar variabel yang dianggap independen atau tidak (Ghozali, 2016). Tidak adanya korelasi antara variabel dependen dan independen merupakan kondisi yang diperlukan untuk model regresi yang valid (tidak ada multikolinieritas). Uji multikolinieritas data dapat dilihat dari nilai VIF; khusus, jika nilai VIF kurang dari sepuluh dan nilai toleransi lebih besar dari sepersepuluh standar deviasi.

Berikut adalah daftar temuan dari uji multikolinearitas:

Tabel 4.1 1 Hasil Uji Multikolinearitas

Model				Sig.	Collinearity Statistics	
					Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.236	0.000	1.000		
	Manajemen talenta	0.081	0.000	1.000	0.242	4.135
	Self-efficacy	0.086	0.000	1.000	0.732	1.367
	Kepuasan kerja	0.066	0.000	1.000	0.249	4.008

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Nilai VIF untuk semua variabel kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1, menunjukkan bahwa uji multikolinearitas berhasil. Untuk memastikan model multikolinearitas, memungkinkan regresi ilmiah.

4.3.23 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas memeriksa ketidaksetaraan varians model regresi. Model regresi yang baik adalah heteroskedastis. Uji Park mengukur heteroskedastisitas data. Hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 4.1 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model				Standardize d Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	0.106	1.542		0.069	0.945
	Manajemen talenta	-0.003	0.101	-0.004	-0.026	0.980
	Self- efficacy	0.023	0.107	0.022	0.219	0.827
	Kepuasan kerja	-0.046	0.082	-0.097	-0.567	0.572

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Terlihat bahwa nilai signifikansi semua variabel bebas lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini, atau dengan kata lain residual dari model ini adalah homoskedastisitas, sehingga model regresi ini memenuhi uji heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda menentukan apakah ada hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yakni manajemen talenta (X1) dan *self efficacy* (X2) terhadap variabel dependen yakni peningkatan kinerja (Y2) dengan pengaruh langsung atau tidak langsung variabel intervening yakni kepuasan kerja (Y1) diperlukan *software* SPSS dalam penelitian ini.

Tabel 4. 13 Model Persamaan Regresi Antara Manajemen Talenta dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.417 ^a	.174	.374	1.75029

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.580	0.805		3.204	0.002
	Manajemen talenta	0.293	0.083	0.197	2.335	0.022
	Self Efficacy	0.672	0.086	0.657	7.792	0.000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022.

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

$$Y_1 = 0.197 X_1 + 0.657 X_2$$

Hasil persamaan regresi sederhana tersebut memberikan pengertian bahwa:

- Karena b1 (nilai koefisien regresi X1) bernilai positif sebesar 0,197, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa peningkatan talent management sebesar satu unit akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,197 unit.
- Nilai koefisien regresi X2 memiliki nilai positif sebesar 0,657 yang menunjukkan bahwa peningkatan efikasi diri akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,657 unit untuk setiap unit efikasi diri yang diperoleh.
- Koefisien determinasi tersebut di atas diketahui merupakan besaran determinasi berganda (Adjusted R Square) untuk variabel kepuasan kerja, yaitu sebesar 0,374. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen bakat dan self-efficacy, dua variabel independen, bertanggung jawab atas 37% dari total pengaruh yang masuk ke dalam menentukan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 63% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diperhitungkan oleh model penelitian yang dibahas disini.

Tabel 4. 14 Model Persamaan Antara Manajemen Talenta, Self Efficacy dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.297 ^a	.088	.60	2.68510

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.138	1.109		14.55	0.00
	Manajemen talenta	0.168	0.111	0.212	1.503	0.03
	Self Efficacy	0.246	0.144	0.299	1.707	0.04
	Kepuasan Kerja	0.372	0.133	0.462	2.796	0.00

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Dari persamaan regresi linier berganda di atas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

$$Y_2 = 0.212 X_1 + 0.299 X_2 + 0.462 Y_1$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

- Karena b1 (nilai koefisien regresi X1) bernilai positif sebesar 0,212, maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja akan bertambah sebesar 0,212 unit jika manajemen talenta ditingkatkan satu unit.
- Nilai koefisien regresi X2 bernilai positif sebesar 0,299 yang menunjukkan bahwa peningkatan efikasi diri akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,299 satuan jika efikasi diri ditingkatkan satu satuan.
- Karena b3 (nilai koefisien regresi Y1) memiliki nilai positif sebesar 0,462, maka dapat disimpulkan bahwa jika tingkat kepuasan kerja seorang karyawan naik satu unit, maka tingkat kinerja mereka secara keseluruhan juga akan naik sebesar 0,462 unit.

d. Diketahui bahwa koefisien determinasi di atas merupakan besaran determinasi berganda (Adjusted R Square) untuk variabel kinerja SDM sebesar 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen bakat, self-efficacy, dan kepuasan kerja adalah tiga variabel independen yang memiliki dampak terbesar pada kepuasan kerja, dengan total gabungan enam puluh persen. Sedangkan empat puluh persen sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diperhitungkan oleh model penelitian yang dibahas di sini.

4.5 Uji Kebaikan Model

4.5.1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel yang dianggap independen dan dimasukkan dalam model berpengaruh terhadap variabel yang dianggap dependen (tergantung).

Tabel berikut menampilkan temuan uji F yang dilakukan pada data yang dikumpulkan untuk penelitian ini:

Tabel 4.1 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.855	3	22.285	3.091	.031 ^b
	Residual	692.135	96	7.210		
	Total	758.990	99			

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Hasil uji f di atas menunjukkan bahwa f hitung sebesar 3,091 dan taraf signifikansi 0,031. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa talent management, self-efficacy, dan kepuasan kerja semuanya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja secara simultan (simultan).

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tujuan dari tes ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara variabel independen dari manajemen bakat dan self-efficacy, di satu sisi, dan variabel dependen kepuasan kerja, di sisi lain. Temuan uji signifikansi model t pertama yang dilakukan dalam penelitian ini disajikan pada tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.1 6 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.580	0.805		3.204	0.002
	Manajemen Talenta	0.293	0.083	0.197	2.335	0.022
	Self Efficacy	0.672	0.086	0.657	7.792	0.000
	Manajemen Talenta	0.168	0.111	0.212	1.503	0.036
	Self Efficacy	0.246	0.144	0.299	1.707	0.041
	Kepuasan Kerja	0.372	0.133	0.462	2.796	0.006

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.17 model persamaan pertama menunjukkan hasil:

- Langkah pertama dalam menguji hipotesis adalah menguji apakah manajemen bakat yang efektif berdampak pada tingkat kepuasan kerja atau tidak. Sudah menjadi rahasia umum bahwa nilai koefisiennya adalah 0,197. Karena koefisien variabel manajemen bakat adalah positif dan nilai signifikansi antara 0,022 dan 0,05, maka Hipotesis 1 dapat divalidasi dan oleh karena itu diterima. Dari temuan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang mewakili manajemen bakat memang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Langkah selanjutnya dalam memvalidasi hipotesis adalah menguji apakah manajemen talenta berdampak pada tingkat kinerja yang dicapai atau tidak. Sudah menjadi rahasia umum bahwa nilai koefisien adalah 0,212. Karena koefisien variabel talent management adalah positif dan nilai signifikansinya 0,036 < 0,05, maka Hipotesis 2 dapat divalidasi dan oleh karena itu diterima. Kesimpulan yang dapat diambil dari temuan tersebut adalah bahwa variabel yang merepresentasikan manajemen talenta memang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.
3. Menentukan apakah tingkat efikasi diri seseorang berdampak pada tingkat kepuasan mereka dalam pekerjaan mereka saat ini. Sudah menjadi rahasia umum bahwa nilai koefisiennya adalah 0,657. Karena variabel self-efficacy memiliki koefisien positif dan nilai signifikansi yang berada dalam kisaran 0,000 sampai 0,05, maka Hipotesis 3 dapat divalidasi. Hal ini dimungkinkan untuk menarik kesimpulan dari temuan ini bahwa variabel self-efficacy berhubungan dengan kepuasan kerja dalam beberapa cara.
4. Efek efikasi diri terhadap peningkatan kinerja merupakan topik dari uji hipotesis keempat, yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh tersebut. Sudah menjadi rahasia umum bahwa nilai koefisiennya adalah 0,299. Karena variabel efikasi diri memiliki koefisien positif dan nilai signifikansi 0,041 < 0,05, maka Hipotesis 4 dapat divalidasi dan karenanya diterima. Kesimpulan yang dapat diambil dari temuan tersebut adalah bahwa variabel efikasi diri memang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.
5. Hipotesis kelima yang perlu diuji adalah apakah puas atau tidaknya suatu pekerjaan berpengaruh terhadap tingkat kinerja seseorang. Sudah menjadi rahasia umum bahwa nilai koefisiennya adalah 0,462. Karena koefisien variabel kepuasan kerja adalah positif dan nilai signifikansinya 0,006 < 0,05, maka Hipotesis 5 dapat

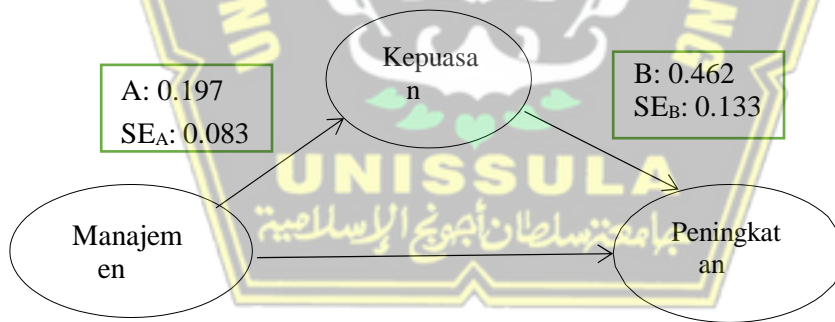
divalidasi dan oleh karena itu diterima. Dari temuan tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: variabel kepuasan kerja memang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

4.7 Uji Sobel

Guna mengetahui apakah variabel intervening pada studi ini mampu menghubungkan pengaruh tidak langsung antara variabel independen dan dependen maka digunakan uji sobel. Apabila nilai *calculation for the sobel test* menunjukkan signifikansi sobel < 0.05 maka variabel intervening cocok dalam memediasi pengaruh antara variabel independen terhadap dependen.

4.7.1 Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Peningkatan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Kerangka mengenai pengaruh manajemen talenta terhadap peningkatan kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebagai berikut:



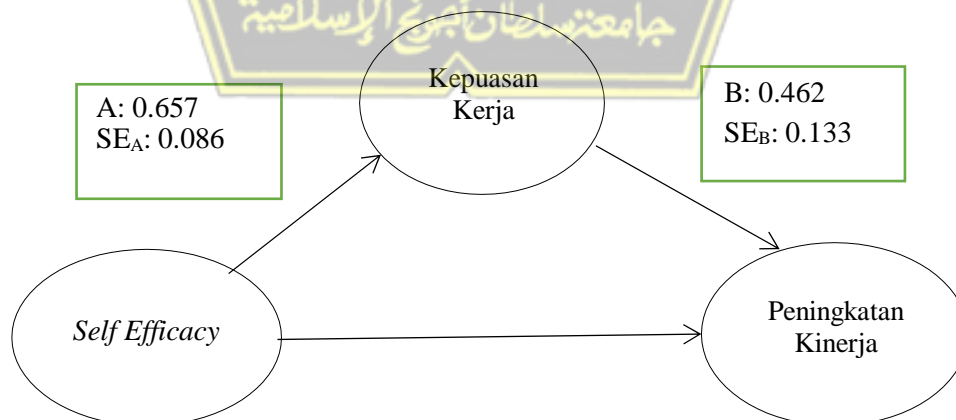
Gambar 4. 1 Kerangka Sobel Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Peningkatan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

A:	<input type="text" value="0.197"/>	?
B:	<input type="text" value="0.462"/>	?
SE _A :	<input type="text" value="0.083"/>	?
SE _B :	<input type="text" value="0.133"/>	?
Calculate!		
Sobel test statistic: 1.95971257		
One-tailed probability: 0.02501470		
Two-tailed probability: 0.05002939		

Gambar 4. 2 Hasil Kalkulator Sobel Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Peningkatan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil kalkulasi uji sobel di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0.05 = 0.05 yang artinya bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh sehingga mampu memediasi hubungan antara variabel manajemen talenta terhadap peningkatan kinerja.

4.7.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Peningkatan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja



Gambar 4. 3 Kerangka Sobel Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Peningkatan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

A: ?

B: ?

SE_A: ?

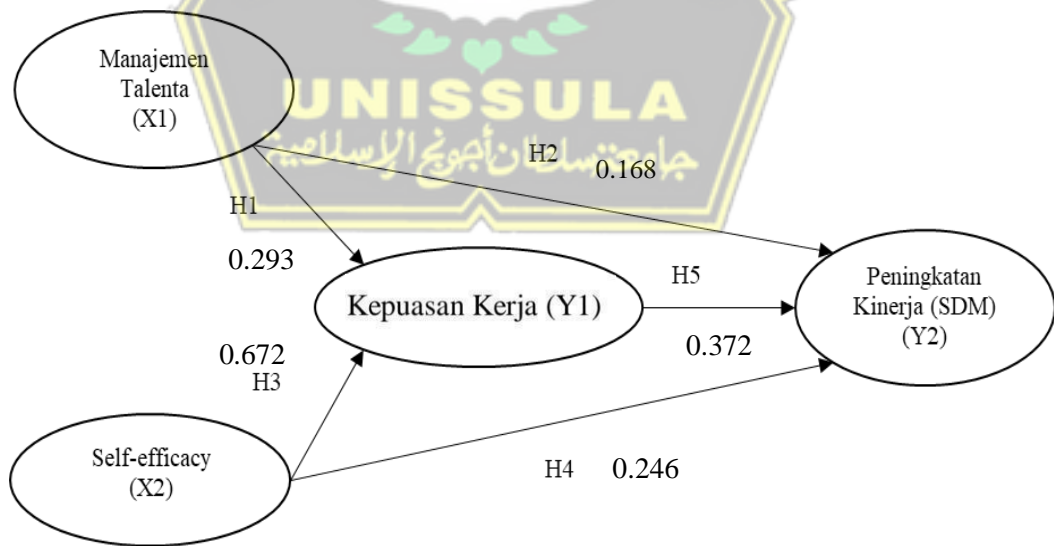
SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 3.16214345
 One-tailed probability: 0.00078306
 Two-tailed probability: 0.00156612

Gambar 4. 4 Hasil Kalkulator Sobel Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Peningkatan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil kalkulasi uji sobel di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0.001 < 0.05 yang artinya bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh sehingga mampu memediasi hubungan antara variabel *Self Efficacy* terhadap peningkatan kinerja.



Gambar 4. 5 Model Akhir Uji Sobel Test

Berdasarkan hasil akhir uji sobel test diketahui bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening antara variabel manajemen talenta dan *self efficacy* terhadap peningkatan kinerja.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut temuan penelitian, ada bukti konklusif bahwa manajemen bakat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen talenta dalam organisasi dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan proses rekrutmen serta penerapan orang-orang yang terampil dan cakap dalam proses organisasi.

Mereka dapat menciptakan kepuasan kerja dengan mengidentifikasi dan mengoptimalkan karyawan untuk tujuan dan strategi organisasi, yang merupakan salah satu faktor efektif yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan memposisikan keterampilan orang di lokasi yang tepat, mereka dapat menciptakan kepuasan kerja. Salah satu ukuran yang tepat yang dapat digunakan untuk mengevaluasi berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam menerapkan manajemen talenta adalah tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Jawaban responden menunjukkan bahwa pt.ciomas adisatwa tidak memberikan pelatihan atau kesempatan untuk pengembangan bakat. Hal ini dibuktikan dengan fakta bahwa manajemen talenta di perusahaan sangat buruk. Pelatihan dan pengembangan bakat hanya diberikan pada masa training karyawan baru selama 3 bulan guna mengenalkan tugas dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang akan di kerjakan kedepannya. Selain itu tidak ada pelatihan dan pengembangan bakat yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga, bakat dan keterampilan karyawan tidak berkembang.

Ketika bakat dan keterampilan karyawan tidak pernah diasah maka hasil kerja mereka hanya sesuai dengan standar perusahaan, tidak terjadi perkembangan yang membuat karyawan merasa puas. Karena kepuasan kerja dapat tercapai apabila hasil kerja karyawan melebihi standar perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Haji dkk., (2020). Damayanti et al., (2018) yang menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya Ketika perusahaan mampu menerapkan manajemen talenta dengan maksimal, baik dalam proses rekrutmen, penempatan maupun pengembangan akan menyebabkan karyawan mengalami kepuasan kerja yang tinggi karena karyawan merasa lebih dihargai dan perlakuan dengan layak. Kepuasan kerja sangat penting dalam upaya peningkatan motivasi, moral dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

4.8.2 Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Peningkatan Kinerja SDM

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen talenta terbukti memiliki pengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki peranan yang penting dalam rangka peningkatan kinerja. Manajemen talenta berkontribusi terhadap pengembangan bakat-bakat secara potensial yang diharapkan mampu meningkatkan keunggulan kompetitif, kinerja organisasi serta mampu memaksimalkan produktivitas organisasi. Ketika seorang karyawan mengalami peningkatan kemampuan dalam bekerja akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Dilihat dari jawaban responden, pada PT Ciomas Adisatwa tidak ada program pelatihan dan peningkatan keterampilan yang diadakan perusahaan secara berkala sehingga, karyawan tidak memiliki tempat untuk belajar dan mengembangkan bakat mereka. Akibatnya percepatan pengembangan bakat karyawan rendah sehingga, mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT Ciomas Adisatwa. Hal ini

dibuktikan dengan indikator tertinggi pada kriteria talenta yakni dengan pernyataan proses perekrutan yang tepat melalui kualitas tenaga kerja yang bertalenta, yang didukung oleh 119 suara tertinggi dalam pernyataan sangat setuju. Sebanyak 1 responden sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan index terendah berada pada indikator percepatan pengembangan bakat yang di dukung oleh 64 responden yang berpendapat tidak setuju terdapat percepatan pengembangan bakat karyawan yang tinggi pada PT Ciomas Adisatwa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fakhri et al., (2021) dan Rachmadinata & Ayuningtias, (2017) yang membuktikan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik manajemen talenta perusahaan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan perusahaan tersebut.

4.8.3 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut temuan penelitian, telah ditunjukkan bahwa tingkat efikasi diri seorang karyawan berpengaruh pada tingkat kepuasan yang mereka alami dalam pekerjaan mereka. Self-efficacy dapat didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang kinerjanya sendiri dalam keadaan tertentu. Self-efficacy berkaitan erat dengan keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan yang diharapkan untuk bertindak. Orang-orang yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi percaya pada kemampuan mereka sendiri dan percaya bahwa mereka berharga bagi lingkungan; akibatnya, orang-orang ini memiliki tingkat pencapaian kinerja pribadi yang lebih tinggi.

Seseorang yang memiliki kesadaran tinggi akan kemampuannya sendiri untuk mengatasi rintangan akan berusaha lebih keras untuk melakukannya. Self-efficacy merupakan komponen penting dalam mengatasi tantangan sulit yang datang bersamaan dengan proses memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan tertentu.

Oleh karena itu, jika seseorang percaya bahwa dia sangat berarti, berharga, dan berpengaruh, maka dia akan puas dengan hasil pekerjaannya, yang akan berhasil dan akan menghasilkan hasil terbaik. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Dian Nur Aprilia (2021), yang menemukan bahwa self-efficacy seseorang berdampak pada tingkat kepuasan kerja.

Sebagian besar karyawan pt. ciomas adisatwa memiliki rasa percaya diri tinggi terhadap potensi diri untuk memahami alat bekerja dan sudah berpengalaman melakukan pekerjaannya. Hal tersebut dapat menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan. Namun ada beberapa karyawan yang masih mengalami masalah dalam bekerja misalnya, saat terjadi masalah pada mesin penggiling ayam dia merasa mampu dan percaya diri untuk memperbaiki dan mencoba memperbaikinya, namun pada kenyataannya dia tidak mampu memperbaiki yang menyebabkan mesin justru mati, hal ini mempengaruhi rasa kepuasan diri karyawan.

Sebagian besar karyawan juga merasa tidak adanya penghargaan dari perusahaan ketika mereka mampu memberikan hasil kerja yang lebih, akibatnya mereka puas dengan hasil kerjanya tetapi tidak puas dengan kebijakan perusahaan yang tidak pernah memberikan penghargaan kepada karyawan dengan hasil kerja yang bagus.

4.8.4 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Peningkatan Kinerja SDM

Menurut temuan penelitian, telah ditunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Istilah "kemanjuran diri" mengacu pada persepsi individu tentang kapasitasnya sendiri untuk merencanakan dan melaksanakan kegiatan untuk menunjukkan keterampilan tertentu. Meskipun ada banyak tantangan yang terlibat dalam tugas, individu yakin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas. Di sisi lain, individu termotivasi untuk bekerja lebih keras dan selalu melakukan yang terbaik karena ia percaya pada kemampuannya

sendiri serta keyakinan bahwa ia akan selalu berhasil. Sejauh mana seorang individu percaya bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas sendiri adalah karakteristik pribadi yang unik.

Perubahan self-efficacy akan menyebabkan modifikasi perilaku karyawan, terutama berkaitan dengan pemenuhan tanggung jawab dan tujuan karyawan. Sebagian besar karyawan pt. ciomas adisatwa sudah memiliki rasa percaya diri tinggi terhadap pekerjaan. Seperti yang terlihat saat survei ke lokasi, peneliti melihat karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya, terlihat karyawan tersebut sangat cekatan dan terampil saat memotong maupun menggiling daging ayam. Dari hal tersebut maka terlihat bahwa karyawan mengalami peningkatan kinerja, dan dapat dikatakan bahwa self efficacy berpengaruh terhadap peningkatan kinerja SDM .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hartono dan Gunawan (2017) dan Dian Nur Aprilia (2021), yang menemukan bahwa efikasi diri mempengaruhi produktivitas. Pekerja yang percaya pada diri sendiri berkinerja lebih baik.

4.8.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja SDM

Menurut temuan penelitian, telah ditunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Keadaan emosional memiliki sikap yang menyenangkan dan penuh kasih terhadap pekerjaan seseorang disebut sebagai kepuasan kerja. Keadaan emosi yang bahagia atau emosi positif yang dihasilkan dari evaluasi atau pengalaman kerja seseorang disebut sebagai kepuasan kerja. Karyawan yang melaporkan merasa sangat puas dalam pekerjaan mereka lebih mungkin untuk melakukan upaya ekstra untuk perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya lebih mungkin merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja SDM dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hal tersebut terbukti saat karyawan pt. ciomas adisatwa melakulan pekerjaan dan dapat mencapai hasil yang diinginkannya atau bahkan lebih, mereka merasa puas dengan hasil tersebut. Ketika mereka puas dengan hasilnya mereka memiliki ambisi untuk terus meningkatkan hasil kinerjanya. Hal tersebut juga terbukti bahwa pengiriman produk kepada konsumen selalu tepat waktu dan perusahaan juga dapat menerima pesanan yang lebih banyak darisebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Fakhri et al. (2021) dan Rachmadinata & Ayuningtias (2017), keduanya menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, konsisten dengan temuan penelitian ini. Karena itu, jika seorang karyawan bahagia dalam pekerjaannya, kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat sebagai hasil dari etika timbal balik.

4.8.6 Peran Kepuasan Kerja Memediasi Manajemen Talenta Terhadap

Peningkatan Kinerja SDM

Berdasarkan hasil uji sobel, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh sehingga mampu memediasi hubungan antara variabel manajemen talenta terhadap peningkatan kinerja. Manajemen talenta merupakan suatu system yang digunakan perusahaan untuk menyaring, menyeleksi, mengelola dan meningkatkan talenta yang ada di perusahaan. Manajemen talenta juga mengatur bagaimana penempatan posisi kerjasesuai dengan skill yang dimiliki karyawan serta peningkatan skill karyawan tersebut.

Ketika karyawan ditempatkan sesuai bidang keahliannya, akan timbul rasapuas secara moril karena mereka bekerja sesuai keinginannya. Rasa puas yang didapat seorang karyawan akan membuat karyawan lebih loyal sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Pt. ciomas adisatwa memberikan pelatihan training kepada karyawan selama 3 bulan guna mengenalkan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yg akan dikerjakan. Pelatihan ini dilakukan juga untuk menyaring dan mengamati karakter serta kinerja karyawan yang bertujuan untuk mengatur penempatan posisi kerja sesuai dengan skill yang dimiliki karyawan. Dengan penempatan kerja yang tepat sesuai dengan skill maka akan menciptakan rasa kepuasan kerja karyawan karena mereka bekerja sesuai keahliannya atau keinginannya. Rasa puas pada karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan bukti perusahaan mampu menerima lebih banyak pesanan dari konsumen dan pengiriman produk kepada konsumen selalu tepat waktu.

4.8.7 Peran Kepuasan Kerja Memediasi *Self Efficacy* Terhadap Peningkatan

Kinerja

Berdasarkan hasil uji sobel, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh sehingga mampu memediasi hubungan antara variabel *self efficacy* terhadap peningkatan kinerja. *Self efficacy* merupakan kondisi dimana seorang karyawan memiliki keyakinan akan kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Orang dengan *self-efficacy* tinggi percaya pada kemampuan mereka sendiri dan percaya bahwa mereka berharga bagi lingkungan, semakin tinggi pencapaian kinerja pribadi mereka.

Oleh karena itu, jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga, dan berpengaruh, maka ia akan puas dengan pekerjaannya yang berhasil dan menciptakan hasil yang terbaik sehingga mampu berkontribusi lebih bagi perusahaan.

Sebagian besar karyawan pt.ciomas adisatwa memiliki rasa percaya diri tinggi terhadap pekerjaannya. Diambil contoh dari seorang karyawan ia sangat percaya diri dalam melakukan pekerjaannya mengemas produk, terlihat ia sangat cekatan dan terampil saat mengemas. Hasil pengemasan karyawan tersebut juga rapi dan bersih ia merasa puas dengan hasil kerjanya. Hal tersebut memicu ambisinya untuk meningkatkan kinerjanya dan terbukti ia mampu melampaui target dari perusahaan.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis data yang dilakukan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa, manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya ketika perusahaan mampu menerapkan manajemen talenta dengan maksimal, baik dalam proses rekrutmen, penempatan maupun pengembangan akan menyebabkan karyawan mengalami kepuasan kerja yang tinggi karena karyawan merasa lebih dihargai dan perlakuan dengan layak.

Manajemen bakat mempengaruhi produktivitas. Manajemen bakat membantu organisasi memaksimalkan produktivitas, kinerja, dan keunggulan kompetitif dengan mengembangkan kemampuan bawaan. Setiap peningkatan dalam kinerja pekerjaan karyawan harus mengarah pada hasil yang lebih baik.

Self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. karyawan dengan *self-efficacy* tinggi percaya pada kemampuan mereka sendiri dan merasa dirinya begitu penting, berharga, dan berpengaruh sehingga menimbulkan rasa puas dengan pekerjaannya yang berhasil dan menciptakan hasil yang terbaik.

Self-efficacy berkorelasi dengan peningkatan kinerja. Seorang karyawan yang percaya diri lebih mungkin untuk melakukannya dengan baik. Pekerja yang percaya

bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas mereka akan bekerja lebih keras.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Artinya seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka kinerja karyawan tersebut akan semakin baik karna adanya etika timbal balik.

5.2 Saran

Berikut ini adalah beberapa rekomendasi yang dapat dibuat sehubungan dengan temuan dan batasan penelitian yang telah dibahas sebelumnya:

1. Nilai koefisien regresi tertinggi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terletak pada variabel efikasi diri yaitu sebesar 0,657. Hal ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri memiliki pengaruh yang paling besar dari keempat variabel yang ada; Oleh karena itu, saran-saran untuk implikasi manajerial diharapkan agar organisasi dapat menciptakan tempat kerja yang nyaman dan kondusif. Dilihat dari hasil observasi peneliti, lingkungan kerja bagian produksi pt. Ciomas Adistwa tidak kondusif. Maka peneliti menyarankan agar perusahaan memperhatikan penataan alat dan bahan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan agar terlihat lebih rapi sehingga karyawan merasa nyaman dengan lingkungan ia berkerja.
2. Berdasarkan hasil kuisisioner dan butir-butir pernyataannya variabel kepuasan kerja, pernyataan 5 mengenai -Supervisor memberikan dukungan pada karyawan saat bergaul dengan rekan kerja dalam bekerjal maka peneliti menyarankan supervisor harus sangat memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya. Seperti masih adanya karyawan yang merasa tidak adanya dukungan oleh supervisor sehingga kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi secara sempurna.

3. Berdasarkan hasil kuisioner dan butir-butir pertanyaan variabel self-efficacy, pernyataan 4 mengenai -Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus|maka peneliti menyarankan perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan dengan hasil kinerja yang bagus atau cukup dengan memberikannya penghargaan seperti mengumumkan tentang pencapaian karyawan dengan hasil kerja yang bagus saat meeting.

5.3 Keterbatasan Penelitian

- 1) Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menguji variabel lain, misalnya Motivasi KerjaKaryawan, Disiplin Kerja dan lingkungan kerja atau faktor lain yang dapat mempengaruhi terbentuknya Kepuasan Kerja.
- 2) Menggunakan objek kurang luas, terbatas pada karyawan PT Ciomas Adisatwa yang terdiri dari maksimal 140 responden. Variabel penelitian ini dibatasi pada empat variabel peningkatan kinerja sumber daya manusia, kepuasan kerja, bakat manajemen dan self-efficacy, yang tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya di lapangan.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan lebih banyak variabel, seperti motivasi kerja karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, untuk meningkatkan penelitian, pertanyaan yang lebih lengkap, dan kemungkinan berdampak pada penemuan konsep baru yang dapat diterapkan pada PT Ciomas Adisatwa.

2. Jumlah responden yang digunakan semakin banyak, dan dapat menyampaikan pendapat dari berbagai posisi. Melakukan hal itu tidak hanya memperluas populasi dan sampel dari sampel sebelumnya di masa lalu, tetapi juga membuat temuan lebih spesifik dan menarik.



DAFTAR PUSTAKA

- Afnan, A., Fauzia, R., & Tanau, M. U. (2020). Hubungan Efikasi Diri Dengan Stress Pada Mahasiswa Yang Berada Dalam Fase Quarter Life Crisis. *Jurnal Kognisia*, 3(1), 23–29. <https://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/kog/article/view/1569>
- Andika, R. B. W. dan R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Anggraeni, W. A. (2019). Social Performance pada Perbankan Syariah Indonesia: Sharia Enterprise Theory Perspective. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18, No.2, 034–042.
- Astuti, I. (2019). The Implementation of ADDIE Model in Developing Career Guidance Program in Senior High School. *JETL (Journal Of Education, Teaching and Learning)*, 4(1), 174. <https://doi.org/10.26737/jetl.v4i1.992>
- Cappelli, P. (2020). Stop overengineering people management. *Harvard Business Review*, 2020(September-October), 2–9.
- Chandrawaty, C., & Widodo, W. (2020). The Mediation Mechanism Effect of Self-Efficacy and Achievement Motivation on Job Satisfaction: The Personality Perspective. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, XII(V), 258–266. <https://doi.org/10.37896/jxat12.05/1426>
- Dalimunthe, H. A., Dewi, S. S., & Faadhil, F. (2020). Pelatihan Universal Design for Learning untuk Meningkatkan Efikasi Diri Guru Sekolah Menengah Pertama

- Islam Terpadu dalam Mengajar. *Jurnal Diversita*, 6(1), 133–142.
<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.3784>
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jembatan*, 15(2), 75–86. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i2.6655>
- Dian Nur Aprilia. (2021). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 7(1), 17–26.
<https://doi.org/10.47663/jmbep.v7i1.79>
- Fakhri, R. F., Djastuti, I., & Mas'ud, F. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Ciomas *Diponegoro Journal of ...*, 9, 59–78. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jme/article/view/31490>
- Ghasemi, V., Simbar, M., Banaei, M., Saei Ghare Naz, M., Jahani, Z., & Nazem, H. (2019). The Effect of Interventions on Breastfeeding Self-efficacy by Using Bandura's Theory in Iranian Mothers: A Systematic Review. *International Journal of Pediatrics*, 7(8), 9939–9954.
<https://doi.org/10.22038/ijp.2019.40842.3446>
- Hadiyatno, D. (2012). *Effect of Competence, Compensation, and Job Satisfaction Of Employee Performance At PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan.*
- Haji, L., Karimi, H., & Valizadeh, N. (2020). The Effects of Leadership Styles on Job Performance of Experts through the Mediating Role of Psychological

- Empowerment (The Case of Agricultural Jihad *International Journal of ...*, 5852. http://ijamad.iaurasht.ac.ir/article_674766.html
- Hakim, L., & Sugiyanto, E. (2018). Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 49. <https://doi.org/10.23917/benefit.v3i1.6562>
- Hamid, A., & Hazriyanto, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita*, 4(2), 326. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1877>
- Hartono, R. M., & Gunawan, W. (2017). Relationship of Job Search Self-Efficacy with Career Adaptability. *Journal Mind Set*, 8(2), 78–90.
- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 22–41.
- Hidayat, M., Halim, D., & Suharja, A. (2021). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(2), 172–180. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i2.1701>
- Kusumawijaya, I. K. (2011). Peran Mitra Strategis dan Agen Perubahan dalam Manajemen Talenta dan Kinerja Manajer. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15(1), 125–143. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol15.iss1.art9>
- Kusumowardani, A., & Suharnomo. (2016). Analisis Pengaruh manajemen Talenta

- Dan Global Mindset terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 1–15.
- Martha, L., Sogiroh, N. U., Magdalena, M., Susanti, F., & Syafitri, Y. (2018). Profitabilitas Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Benefita*, 3(2), 227. <https://doi.org/10.22216/jbe.v3i2.3493>
- Mauli, A., & Mukaram, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 141–148.
- Rachmadinata, N. S., & Ayuningtias, H. G. (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 197. <https://doi.org/10.25124/jmi.v17i3.1156>
- Simanjuntak, J. (2005). Kinerja Adalah Tingkat Pencapaian Hasil Atas Pelaksanaan Tugas Tertentu. Kinerja Perusahaan Adalah Tingkat Pencapaian Hasil Dalam Rangka Mewujudkan Tujuan Perusahaan. *Journal FISIP Universitas Riau*, 1(2),

4. www.garuda-indonesia.com,

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Supriyadi, N. Y., & Sarino, A. (2019). Kunci untuk meningkatkan kinerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 55.
<https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14955>

Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).

Turay, A. K., Salamah, S., & Riani, A. L. (2019). The Effect of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(2), 760. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v6i2.766>

