

## **Pendekatan Dalam Melihat Kinerja Karyawan Pada PT. Auto 2000 Serang Dengan Talent Management Dan Self Efficacy**

Nafiudin<sup>1</sup>, Tiara Grandis Nurputri<sup>2</sup>

[nafiuddin08@gmail.com](mailto:nafiuddin08@gmail.com)<sup>1</sup>

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Serang Raya*

### **ABSTRAK**

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *talent management* dan *self efficacy* secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT AUTO 2000 Serang. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi Pada penelitian ini berjumlah 69 karyawan, teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan angket dan dianalisis dengan SPSS versi 21. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, koefisien korelasi, regresi linier berganda, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *talent management* terhadap kinerja dan terdapat pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara *talent management* dan *self efficacy* terhadap kinerja.

**Kata kunci : Talent Management, Self Efficacy, Kinerja**

### **ABSTRACT**

---

*This study aims to determine the effect of talent management and self-efficacy partially and simultaneously on employee performance at PT AUTO 2000 Serang. The research was conducted using quantitative methods. The population in this study amounted to 69 employees, the sampling technique used in this study was saturated sampling. Data were collected by questionnaire and analyzed with SPSS version 21. Data analysis techniques used include validity test, reliability test, classical assumption test, correlation coefficient, multiple linear regression, t test and F test. Based on the research findings that there is a significant effect between talent management on performance and there is a significant influence between self-efficacy on performance. Meanwhile, simultaneously there is a significant influence between talent management and self-efficacy on performance.*

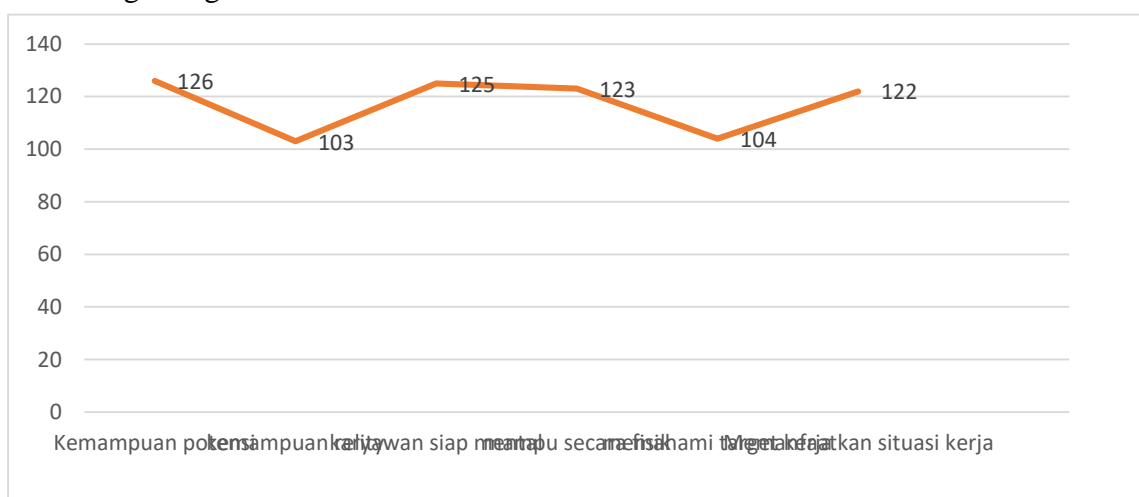
**Keywords : Talent Management, Self Efficacy, Performance**

## 1. PENDAHULUAN

Sebuah Organisasi dibentuk bukan tanpa tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut dipengaruhi oleh beberapa hal. Prilaku dan sikap karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan Organisasi. Upaya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut perlu adanya kerja sama antar divisi atau unit kerja dalam organisasi atau perusahaan tersebut karena Organisasi merupakan sebuah sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari divisi tersebut tidak berjalan dengan baik, maka akan mempengaruhi divisi yang lain. Divisi atau unit kerja tersebut dapat berjalan dengan baik jika karyawan-karyawan yang ada didalamnya mengaturnya dengan baik, yang berarti selama karyawan menjalankan tugasnya dengan baik dengan penuh tanggung jawab, maka organisasi tersebut akan berjalan sesuai dengan harapan.

Oleh karena itu untuk melihat apakah organisasi berjalan sesuai harapan atau tidak dapat tercermin dari kinerja karyawan perusahaan tersebut dan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan besar dalam menjalankan segala aktivitas dalam perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja karyawan sangatlah penting untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan.

Berikut ini merupakan gambaran masalah pada kinerja karyawan pada PT AUTO 2000 Serang sebagai berikut:



**Gambar 1 Kinerja Karyawan**

Sumber Data: Data Primer yg telah diolah

Berdasarkan grafik di atas, dengan menggunakan ukuran yang dikemukakan oleh Zikmud, et al, 2010,  $n = 30$  karyawan, skala 1 sampai dengan 5, skor tertinggi ( $5 \times 30 = 150$ ), dan skor terendah ( $1 \times 30 = 30$ ), standar skor ( $((150 : 2) + 30 = 105)$ ), sehingga dapat diketahui masalah kinerja di PT AUTO 2000 Serang yaitu kurangnya kemampuan *reality* dan kurang memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Sedangkan secara total dari 6 indikator kinerja memiliki nilai rata-rata 118, nilai rata-rata ini di atas nilai standar skor.

Berdasarkan observasi ke PT AUTO 2000 Serang peneliti tidak hanya menyebarkan kuesioner saja tetapi peneliti juga meminta data-data hasil kinerja karyawan untuk pembuktian kebenarannya, diketahui terdapat adanya penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari data kinerja karyawan pada PT AUTO 2000 SERANG sebagai berikut:

**Tabel 1 Target Volume Service Mobil dan Realisasi Serta Presentase Tingkat Pencapaian Volume Service Mobil per Bulan Tahun 2018**

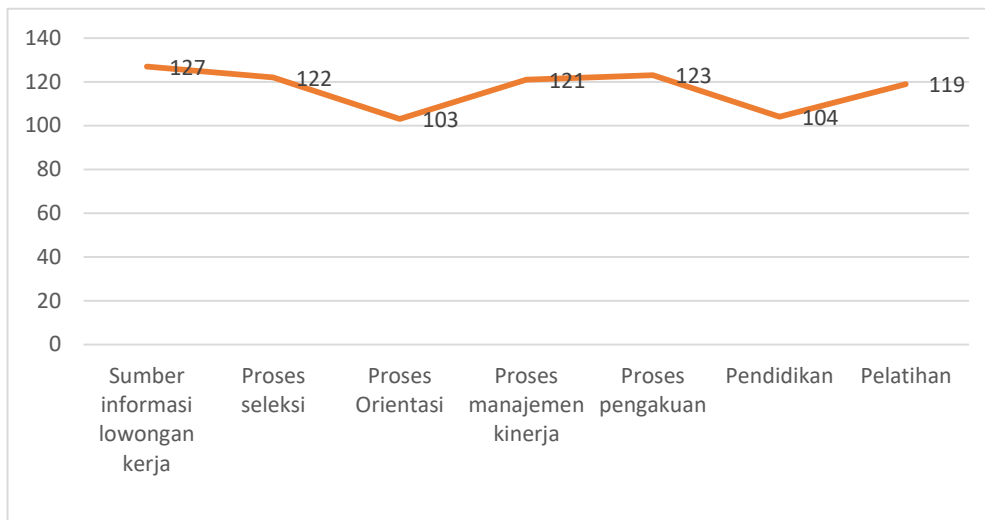
Bulan	Target Volume Service Mobil	Realisasi Volume Service Mobil	Tingkat Pencapaian (%)
Januari	2.508	2.200	87,7%
Februari	2.520	2.250	89,2%
Maret	2.530	2.300	90,90%
April	2.880	2.320	80,55%
Mei	2.552	2.350	92,08%
Juni	2.691	2.703	100,44%
Juli	2.880	2.880	100%
Agustus	2.520	2.695	106,94%
September	2.856	2.880	100,84%
Oktober	2.553	2.350	92,04%
November	2.645	2.470	93,38%
Desember	2.714	2.725	100,40%
Rata-rata			94,54%

Sumber: Bagian Personalia PT AUTO 2000 Serang

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat pada tahun 2018 PT AUTO 2000 Serang memiliki rata-rata pencapaian target volume *service* mobil sebesar 94,54% dengan pencapaian target tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai target yang diharapkan perusahaan yaitu sebesar 100% yang menjadi permasalahan karyawan seperti manajemen bakat dalam perusahaan tidak berjalan dengan semestinya, *deadline* tugas yang terlalu menuntut dan kurangnya motivasi sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Sebagai *main dealer* resmi Toyota, PT AUTO 2000 Serang memiliki fasilitas kerja yang baik untuk memenuhi keinginan pelanggan dan kepuasan pelanggan. Namun dapat dilihat pada tabel belum maksimal melakukan kinerjanya dan juga adanya target perusahaan yang belum tercapai, seperti pada Tabel 1.6 memiliki rata-rata pencapaian target volume *service* mobil sebesar 94,54%, dengan pencapaian target tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai target yang diharapkan perusahaan yaitu sebesar 100%.

Menurut (Harmen & Tri Darma, t.t.) bahwa optimalisasi kinerja perusahaan dengan cara pengelolaan sumber daya manusia dan *talent management* merupakan hal penting dalam perusahaan agar mampu melakukan pengelolaan karyawan dengan baik. Dan berdasarkan hasil obeservasinya di PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morowa bahwa *talent management* mempengaruhi kinerja karyawan, dan menurut (Irawati dkk., 2017) juga mengemukakan pada penelitiannya bahwa manajemen bakat dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan namun tidak secara dominan dibandingkan variabel pengelolaan sumber daya manusia. Dan berdasarkan hasil obeservasi awal bahwa Permasalahan yang terjadi yaitu masih kurangnya *talent management* di PT AUTO 2000 Serang sebagai berikut:



**Gambar 2 Talent Management**

Berdasarkan grafik di atas, dengan menggunakan ukuran yang dikemukakan oleh Zikmud, et al, 2010, n = 30 karyawan, skala 1 sampai dengan 5, skor tertinggi ( $5 \times 30 = 150$ ), dan skor terendah ( $1 \times 30 = 30$ ), standar skor ( $((150 : 2) + 30 = 105)$ ), sehingga dapat diketahui masalah *talent management* di PT AUTO 2000 Serang yaitu rendahnya proses orientasi dan rendahnya tingkat pendidikan karyawan. Sedangkan secara total dari 7 indikator *talent management* memiliki nilai rata-rata 117, nilai rata-rata ini di atas nilai standar skor.

Tabel 2 Tingkat Pendidikan Karyawan PT AUTO 2000 Serang

Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan Pada Tahun		
	2016	2017	2018
SMP	0	0	0
SMA	3	3	2
SMK	41	40	42
Diploma	5	7	8
Sarjana S1	15	15	17
Jumlah	64	65	69

Sumber: Bagian Personalia PT AUTO 2000 Serang

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Berdasarkan Tabel 1.4 tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan *General Repair* PT AUTO 2000 Serang direkrut berdasarkan latar pendidikan SMK. Hal ini dikarenakan pada *Department General Repair* membutuhkan karyawan untuk bagian mekanik. Selain manajemen bakat ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu efikasi diri, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Andjarwati & Setiawan, 2017) bahwa self efficacy atau efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi ada hasil penelitian yang berbeda bahwa self efficacy tidak mampu mempengaruhi kinerja

karyawan secara signifikan. berdasarkan perbedaan dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya dan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan *talent management* terhadap kinerja karyawan pada PT AUTO 2000 Serang?
- 2) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT AUTO 2000 Serang?
- 3) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan *talent management* dan *self efficacy* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT AUTO 2000 Serang?

## 2. TINJAUAN LITERATUR

### A. *Talent Management*

Kata *talent* jika diubah ke dalam bahasa Indonesia menjadi talenta yang merupakan faktor pembeda kinerja setiap pegawai didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Jika sebuah perusahaan ingin meningkatkan profit dalam lini bisnis yang sedang dijalani dan terus menumbuhkembangkan perusahaan yang ada maka perusahaan wajib memfokuskan kepada mencari, menarik dan mempertahankan karyawan-karyawan yang terbaik. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang visi, misi dan nilai perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dijalankan oleh sejumlah pegawai yang bertalenta yang bekerja secara bersama-sama dan bersinergi (Pella & Inayati, 2011) Karyawan-karyawan yang memiliki talenta inilah yang harus dikelola oleh perusahaan dengan baik dengan sistem manajemen yang baik pula. Sistem manajemen talenta yang dilaksanakan secara terpadu dan selaras dengan fungsi manajemen lainnya akan memberikan peningkatan kinerja bisnis dan kinerja karyawan yang nyata. Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang menciptakan budaya pengembangan talenta dengan baik. Budaya pengembangan talenta terdiri dari program-program yang secara spesifik terdiri dari strategi perusahaan dalam memilih karyawan yang tepat, menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja di dalam bekerja dan mempertahankan para karyawan dengan memberikan kompensasi (Pella & Afifah, 2011:75).

Manajemen talenta di dalam perusahaan mempunyai dua peran utama. Peran pertama yaitu menjadi *value creator* dan peran kedua menjadi *value protector*. Sebagai *value creator* tuags sebagai manager dan pimpinan di sebuah perusahaan adalah menghasilkan manusia-manusia yang memiliki nilai. Model *value creator* membuat setiap individu didalam suatu perusahaan bernilai tinggi yang kemudian menyebarkan nilai dalam hitungan deret ukur ke segala arah untuk menghasilkan momentum perubahan berskala besar. Sebagai *value protector* berarti bahwa perusahaan melakukan segala macam cara untuk melindungi individu dengan talenta bernilai tinggi yang dihasilkan agar tidak hilang ditelan godaan organisasi lainnya (Pella & Afifah, 2011:7).

Untuk mengartikan manajemen talenta atau *talent management* harus memahami terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan *talent* itu sendiri. Talent menurut Pella dan Afifah Inayati adalah manusia-manusia yang ingin dipelihara perusahaan karena kelebihannya. Talent juga dapat diartikan sebagai pegawai yang diidentifikasi memiliki potensi pemimpin masa depan perusahaan (*company future leader*) (Pella & Afifah, 2011:81).

Berdasarkan pengertian talent tersebut yang dimaksud dengan *talent management* adalah suatu proses untuk memastikan kemampuan perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan perusahaan (*company future leader*) (Pella & Afifah, 2011:81).

### B. Indikator *Talent Management*

Terdapat dua pengukuran dari *talent management* menurut Capelli (2009:318):

- 1) *Recruitment* merupakan proses pencarian dan seleksi dari karyawan yang dianggap dapat mengisi posisi yang dibutuhkan dalam perusahaan. Indikatornya adalah:
  - a) Sumber informasi lowongan kerja didapatkan dari media massa baik cetak maupun elektronik.
  - b) Proses seleksi terkait dengan pencarian pegawai-pegawai yang memiliki talenta.
  - c) Proses orientasi terkait dengan bagaimana perusahaan merancang program untuk menyambut *new talent* dalam perusahaan melalui orientasi formal dan program *on-boarding* informal untuk mendukung pegawai segera produktif pada tahun pertama bekerja.
- 2) *Retain* merupakan proses yang ditujukan untuk mempertahankan karyawan yang bertalenta dalam perusahaan. Indikatornya adalah:
  - a) Proses manajemen kinerja

Terkait dengan bagaimana organisasi mengelola kinerja secara konsisten di seluruh level organisasi untuk memaksimalkan kontribusi dan produktivitas pegawai dalam jangka pendek, menengah dan panjang.

- b) Proses pengakuan

Terkait dengan bagaimana perusahaan mengenali dan memanfaatkan insentif dan imbalan untuk menghargai *talent*, menjaga pegawai sesuai perbedaan preferensi individual pegawai.

- 3) *Developing*

Merupakan proses yang ditujukan untuk mengembangkan talenta karyawan guna meningkatkan kemampuan dan kinerja. Proses pendidikan dan pelatihan terkait dengan bagaimana perusahaan mengembangkan karyawan dan memberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan untuk memenuhi prioritas bisnis saat ini dan masa depan.

### C. *Self Efficacy*

*Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self-efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Bandura, 2006).

Baron & Byrne (2000) mengemukakan bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Schultz & Schultz (1994) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai perasaan kita terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan kita dalam mengatasi kehidupan.

Menurut Luthan (2016:338) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

### D. *Indikator Self Efficacy*

Menurut Bandura (2006) mengemukakan *self efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu:

- 1) Tingkat Kesulitan Tugas (Level)

Yaitu berhubungan dengan tingkat kesulitan suatu tugas. Individu akan mencoba perilaku yang dia merasa mampu melakukannya dan akan menghindari situasi dan perilaku yang di luar batas kemampuan yang dirasakan. Jika seseorang dihadapkan pada tugas yang disusun menurut tingkat kesulitan, maka efikasi diri akan diarahkan pada tugas yang mudah, sedang atau sulit sesuai dengan batas kemampuan yang

dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan masing-masing tingkatan kesulitan.

2) Kemantapan Keyakinan (*Strength*)

Adalah derajat kemampuan individu terhadap keyakinan atau pengharapannya. Seseorang dengan efikasi diri yang lemah akan mudah menyerah pada pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang. Sedangkan seseorang dengan efikasi diri tinggi akan mendorong individu untuk tetap bertahan dalam usahanya walaupun ditemukan pengalaman yang tidak menunjang atau menghambat.

3) Luas Bidang Perilaku (*Generality*)

Adalah sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari sikap dalam melakukan suatu aktivitas atau situasi tertentu hingga dalam serangkaian tugas atau situasi yang bervariasi.

### E. Kinerja

Menurut pendapat Hasibuan (2013:94) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Adapun menurut Dessler (2010:87) mendefinisikan kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### F. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya, karyawan yang memiliki potensi di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai dan mampu memanfaatkan situasi kerja.

## 3. METODE PENELITIAN

Peneliti mengamati aspek-aspek yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti secara lebih spesifik sehingga diperoleh data yang menunjang penyusunan laporan penelitian untuk diproses dan dianalisis berdasarkan teori yang telah dipelajari sehingga diperoleh gambaran mengenai objek dan dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan

data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014:13).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT AUTO 2000 Serang yang berjumlah 69 karyawan. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT AUTO 2000 Serang yang berjumlah 69 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh yaitu sampel sebagai patokan apabila jumlah subyeknya kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi (Sugiyono, 2014:96).

#### 4. PEMBAHASAN

##### A. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah memiliki data yang normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

**Tabel 1 Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Talent_Management	Self_Efficacy	Kinerja
N		69	69	69
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	27,16	24,07	24,29
	Std. Deviation	3,538	2,907	3,163
Most Extreme Differences	Absolute	,087	,099	,152
	Positive	,084	,085	,077
	Negative	-,087	-,099	-,152
Kolmogorov-Smirnov Z		,720	,820	1,263
Asymp. Sig. (2-tailed)		,678	,512	,082

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS v.21

Berdasarkan tabel *Kolmogorov-Smirnov Test* dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel *talent management* memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,678 > 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *talent management* memiliki data yang normal.
- 2) Variabel *self efficacy* memiliki nilai probabilitas signifikansi  $0,512 > 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* memiliki data yang normal.
- 3) Variabel kinerja memiliki nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,082 > 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja memiliki data yang normal.

##### B. Uji t

Uji-t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu *talent management* dan *self efficacy* secara parsial terhadap kinerja seperti ditunjukkan tabel di bawah ini:

**Tabel 2 Hasil Uji t  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,547	2,466		1,438	,155
1					
Talent_Management	,181	,088	,202	2,063	,043
Self_Efficacy	,658	,107	,605	6,168	,000

a. Dependent Variable: Kinerja



- 1) Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,063 > 1,996$ ) dan nilai signifikansi  $< \alpha$  ( $0,043 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *talent management* terhadap kinerja karyawan pada PT AUTO 2000 Serang.
- 2) Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,168 > 1,996$ ) dan nilai signifikansi  $< \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT AUTO 2000 Serang.

### C. Uji F

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel *talent management* dan *self efficacy* secara simultan terhadap kinerja ditunjukkan tabel berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361,377	2	180,689	37,404	,000 <sup>b</sup>
	Residual	318,826	66	4,831		
	Total	680,203	68			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Self\_Efficacy, Talent\_Management

Karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $37,404 > 3,14$ ) dan nilai signifikansi  $< \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara *talent management* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT AUTO 2000 Serang.

### D. Hipotesa

#### 1) Pengaruh *Talent Management* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dari SPSS v.21 diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 11,885 + 0,457 X_1$ . Persamaan regresi tersebut memiliki nilai konstanta 11,885 artinya koefisien regresi variabel untuk setiap kenaikan nilai *talent management* ( $X_1$ ) sebesar satu persen akan menyebabkan meningkatnya kinerja ( $Y$ ) sebesar 45,7 persen.

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan *talent management* terhadap kinerja karyawan pada PT AUTO 2000 Serang. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,063 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,996 dengan nilai signifikansi sebesar 0,043 karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara *talent management* terhadap kinerja karyawan pada PT AUTO 2000 Serang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmadinata (2017), Harmen (2018) dan Oktavia (2018) mengemukakan bahwa *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### 2) Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dari SPSS v.21 diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 5,751 + 0,770 X_2$ . Persamaan regresi tersebut memiliki nilai konstanta 5,751 artinya koefisien regresi variabel untuk setiap kenaikan nilai *talent management* ( $X_1$ ) sebesar satu persen akan menyebabkan meningkatnya kinerja ( $Y$ ) sebesar 77 persen.

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT AUTO 2000 Serang. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,168 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,996 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT AUTO 2000 Serang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (2016), Setiawan (2017) dan Ridho (2019) mengemukakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### 3) Pengaruh Variabel *Talent Management* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dari SPSS v.21 diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 3,547 + 0,181 X_1 + 0,658 X_2$ . Persamaan regresi tersebut memiliki nilai konstanta 3,547 artinya koefisien regresi variabel untuk setiap kenaikan nilai *talent management* ( $X_1$ ) sebesar satu persen akan menyebabkan meningkatnya kinerja ( $Y$ ) sebesar 18,1 persen serta untuk setiap kenaikan nilai *self efficacy* ( $X_2$ ) sebesar satu persen akan menyebabkan meningkatnya kinerja ( $Y$ ) sebesar 65,8 persen.

Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan *talent management* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT AUTO 2000 Serang. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 37,404 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,14 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  selain itu jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 jadi signifikan karena kurang dari 0,05 maka hipotesis ketiga diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara *talent management* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT AUTO 2000 Serang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridho (2019) dan Damanik (2020) mengemukakan bahwa *talent management* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## E. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti dapat menarik kesimpulan antara lain:

- 1) Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *talent management* terhadap kinerja karyawan pada PT AUTO 2000 Serang.
- 2) Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT AUTO 2000 Serang.
- 3) Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara *talent management* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT AUTO 2000 Serang.

## F. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, maka saran dari peneliti sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian, maka disarankan PT AUTO 2000 Serang untuk meningkatkan *talent management* dengan cara meningkatkan dalam hal strategi *human resource* mulai dari sistem perekrutan, pengembangan, pemberian motivasi kepada karyawan maupun usaha mempertahankan karyawan yang mempunyai *talent* yang dapat diandalkan.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian untuk meningkatkan *self efficacy*, maka manajemen PT AUTO 2000 Serang perlu melakukan seminar motivasi atau pelatihan yang berkaitan dalam meningkatkan kepercayaan dan keyakinan akan kemampuan diri karyawan.

- 3) Untuk penelitian berikutnya agar menambahkan variabel lain sehingga ada ketertarikan untuk melakukan penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andjarwati, T., & Setiawan, A. P. (2017). PENGARUH SELF EFFICACY DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUSSON AUTO FINANCE (BAF) CABANG SURABAYA I. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.30996/jem17.v2i1.1191>
- Harmen & Tri Darma. (t.t.). *Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa)*. 4(2). Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman>
- Irawati, A., Sudarsono, B., & Lestari, L. (2017). PENGARUH MANAJEMEN BAKAT DAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JAWA POS MEDIA TELEVISI (JTV) DI SURABAYA. *Eco-Entrepreneur*, 3(1), 210–224.
- Pella, D. A., & Inayati, A. (2011). *Talent Management Mengembangkan SDM Untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*. PT. Gramedia. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/10786/talent-management-mengembangkan-sdm-untuk-mencapai-pertumbuhan-dan-kinerja-prima.html>
- Rachmadinata, Niko Satria. 2017. *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta*. Jurnal Manajemen Indonesia Vol.17 No.3.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.