

“ANALISIS EFIKASI DIRI DAN MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN DI PT.PERKEBUNAN NUSANTARA VIII BANDUNG”

ERLAN GUSTAMA^[1]
LINNA ISMAWATI^[2]

gustamaerlan085@gmail.com

Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Komputer Indonesia Bandung

The author conducted this study with the aim to know how the influence of self-efficacy and talent management to employee performance in PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

This research using descriptive and verificative method. After the preparation of literature review, and hypothesis, the data are obtained through questionnaires, distributed to 70 respondents, whom are employees in PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung, using random sampling technique. Data analysis was calculated with SPSS v.23 for windows program. The results of the analysis are used to test the validity, reliability, determination, multiple regression analysis and hypothesis testing using f test and t test.

The results of data analysis of this study showed that simultaneously, self-efficacy and talent management have a significant effect on employee performance in PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Self-efficacy and talent management partially also have a significant effect on employee performance in PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

Keywords: *self Efficacy, Talent Management, Employee Performance*

A.PENDAHULUAN

a. Latar Belakang Penelitian

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara, BUMN (Badan Usaha Milik Negara) adalah perusahaan yang didirikan dikelola oleh negara untuk menjalankan kegiatan operasional di sektor industri dan bisnis strategis. Pemerintah Indonesia mendirikan BUMN salah satu tujuan utamanya, yaitu tujuan yang bersifat ekonomi. Dalam tujuan yang bersifat ekonomi, BUMN dimaksudkan untuk mengelola sektor sektor bisnis strategis agar tidak dikuasai pihak-pihak tertentu. Bidang-bidang usaha yang menyangkut hajat hidup orang banyak, seperti perusahaan listrik, agro bisnis dan agro industri, minyak dan gas bumi serta masih banyak lainnya. Dengan adanya BUMN diharapkan dapat terjadi peningkatan kesejahteraan masyarakat, terutama masyarakat yang berada disekitar lokasi BUMN.

PT.Perkebunan Nusantara (PTPN) VIII adalah salah satu diantara perusahaan milik Negara pada sektor perkebunan yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 13 tahun

1996 Perusahaan ini didirikan dengan maksud dan tujuan untuk menyelenggarakan usaha di bidang agro bisnis dan agro industri, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya Perseroan untuk menghasilkan barang dan atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat, serta mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai perseroan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas. Kegiatan usaha perusahaan meliputi pembudidayaan tanaman, pengolahan/produksi, dan penjualan komoditi perkebunan Teh, Karet, Kelapa Sawit, Kina, dan Kakao.

Dengan orientasi usaha perusahaan yang meliputi pembudidayaan ini menurut Alvianisari (2017:12) maka penting untuk memprioritaskan pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan efikasi diri yang baik, serta pengimplementasian manajemen talenta yang terarah, sehingga tercipta kinerja yang optimal pada karyawannya.

PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung membutuhkan sumberdaya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era

globalisasi sekarang ini. Sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting yang dimiliki perusahaan, karena semampu apapun perusahaan menghasilkan modal namun jika tidak di gerakan oleh tenaga manusia, maka tidak akan menjadi nilai tambah bagi perusahaan (Amalia , 2015:43). Dalam perusahaan, karyawan merupakan aset dari aspek sumber daya manusia yang wajib perusahaan jaga. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kinerja karyawan agar dapat maksimal (Lestari , 2015:1).

Kinerja sendiri adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun, implementasi kinerja dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. (Wibowo , 2014:6). Menurut Wahyudi (2015:22) dalam hasil penelitiannya, disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, maka dari itu kinerja merupakan faktor yang penting akan produktivitas suatu karyawan di suatu organisasi.

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting dalam kegiatan usaha apapun karena kualitas dari hal tersebut sangatlah menentukan kinerja dari suatu perusahaan. Rahmatiah (2018:286) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu investasi bagi perusahaan karena diperlukan biaya untuk mendukung hal tersebut, namun sejalan dengan hal tersebut, manfaat yang didapat oleh perusahaan juga besar karena pekerja dan karyawan yang dimiliki menjadi profesional dan handal dalam mengerjakan segala pekerjaan di perusahaan tersebut.

Dengan demikian pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan atau unit usaha, terutama dalam era globalisasi di mana para pesaing tidak hanya berasal dari dalam negeri saja, tetapi juga berasal dari luar negeri yang ikut serta meramaikan dan berkompetisi. Pesaing yang semakin ketat inilah yang membuat sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas di perusahaannya sehingga memiliki proses produksi yang baik. Proses pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan dari perusahaan agar dapat meningkatkan persaingan dari perusahaan itu sendiri dan meningkatkan kinerja karyawan dari perusahaan tersebut.

Pengelolaan sumber daya manusia dengan berdaya guna akan mampu mencapai tujuan organisasi. Secara operasional, tujuan organisasi mencakup pada tujuan masyarakat (*social objective*), tujuan organisasi (*organization objective*), tujuan fungsi (*fundactional objective*); dan tujuan personal (*personal objective*). Suatu departemen sumber daya manusia harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan, mempergunakan, dan memelihara sumber daya manusia supaya fungsi organisasi dapat berjalan dengan seimbang.

Salah satu cara untuk mengelola sumber daya manusia adalah melalui meningkatkan efikasi diri (Cecilia, 2016:6). Efikasi diri juga akan mendorong kinerja pada karyawan bila hal tersebut dilakukan dengan baik. Kreitner dan Kinicki dalam Salangka (2015:363) menyatakan efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Efikasi diri adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk. Efikasi ini berbeda dengan aspirasi, karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai, sedangkan efikasi diri menggambarkan penilaian kemampuan diri.

Menurut Davis (2014:29), manajemen talenta adalah pendekatan korporat yang terencana dan terstruktur untuk merekrut, mempertahankan dan mengembangkan orang-orang bertalenta demi meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa manajemen talenta sangatlah penting untuk perusahaan agar mampu mengelola sumber daya manusia bertalenta tinggi yang dapat membangun perusahaan untuk terus mencapai visi perusahaan

Berkenaan dengan bagaimana aspek kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung, berdasarkan hasil wawancara dengan bagian HRD pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung didapat hasil bahwa: Berkenaan dengan rencana kerja tahun 2015-2017 yang telah dicanangkan, kemudian dibandingkan dengan Kriteria Penilaian Kinerja Unggul (KPKU), yang dicanangkan sebagai panduan untuk membangun, menata, dan memberdayakan kesisteman dan sumber daya BUMN untuk mencapai kinerja unggul, diindikasikan adanya ketidaksesuaian pada pencapaian target kerja, seperti pada pengimplementasian dalam pelaksanaan program kerja, dan hasil usaha yang dilakukan karyawan.

Seperti telah dibahas, bahwa efikasi diri juga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut, hasil wawancara mengenai efikasi diri, kepada salah seorang staff kepala divisi SDM karyawan, berkenaan dengan apa yang terjadi pada perusahaan, hasilnya adalah:

1. Kurangnya motivasinya mayoritas karyawan untuk merasa bahwa kesuksesan orang lain dapat pula diraih oleh dirinya.
2. Mayoritas dari para karyawan merasa bahwa mereka masih kurang akan pencapaian kinerjanya yang maksimal pada tempat kerja mereka ataupun pada tempat kerja mereka sebelumnya.
3. Ada kurang terjaganya komunikasi yang dilakukan para pimpinan atau atasan untuk mengarahkan karyawan dengan saran, nasehat, dan bimbingan sehingga karyawan tersebut lebih mampu berkerja optimal menjadi kendala yang dihadapi perusahaan, dan;
4. Karyawan terkadang ragu dan kurang yakin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan ketika tugas tersebut dirasa diluar daripada tanggung jawabnya.

Kemudian beralih kepada hasil wawancara dengan pihak perusahaan mengenai manajemen talenta, Berikut ini adalah hasil wawancara dari karyawan bahwa mengenai manajemen talenta: Meskipun telah dilakukan *Resourcing and Talent Management* (RTM) pada setiap tahunnya untuk memperbaiki kinerja karyawan, namun pada kurun waktu 3 tahun terakhir ini banyak karyawan yang *turnover* atau *resign* dan berpindah ke tempat lain, dengan alasan mereka, atau *feedback* mereka yakni:

1. kompensasi & fasilitas kepegawaian yang lebih baik di perusahaan lain,
2. *career path* yang lebih jelas, kesempatan lebih baik untuk menggunakan keahlian, hubungan yang lebih baik dengan atasan/rekan kerja,
3. asumsi reputasi perusahaan baru lebih baik, yang berakibat karyawan yang berpotensi baik untuk perusahaan, akan pula ikut berpindah dan menurunkan keuntungan bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian dan permasalahan yang telah dijelaskan, maka penulis menyimpulkan bahwa adanya fenomena pada PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung terkait dengan efikasi diri dan manajemen talenta yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Efikasi Diri dan Implementasi Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung)”**

B.KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

a. Efikasi Diri

Menurut beberapa pakar pengertian efikasi diri adalah:

1. Feist dalam Dinni (2017:2262) efikasi diri merupakan keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan dalam mengadakan kontrol terhadap pekerjaan mereka terhadap peristiwa lingkungan yang dihadapi. efikasi diri berbeda beda pada setiap dimensi yang dimiliki oleh masing masing pegawai untuk mencapai kinerja yang memuaskannya untuk berhasil mencapai tugas tertentu.
2. Lunenburg dalam Sebayang, (2017: 338) Efikasi diri adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.
3. Kreitner dan Kinicki dalam Kilapong (2013:143) menyatakan efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai peluang.

d. Indikator Efikasi Diri

Menurut Lunenberg dalam Sebayang (2017:338), terdapat empat indikator untuk mengukur efikasi diri, yaitu:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*)
2. Pengalaman individu lain (*vicarious experience*)
3. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)
4. Keadaan fisiologis (*emotional cues*)

e. Manajemen Talenta

Berikut adalah beberapa pengertian dari manajemen pengetahuan:

1. Sweem (2013:22) mendefinisikan manajemen talenta merupakan suatu istilah untuk mengelola talenta berdasarkan kinerja dan sebagai sesuatu yang dapat dibedakan yang muncul baik dari persepsi humanistik dan demografis.
2. Manajemen talenta lebih dari sekedar merekrut, rencana suksesi, pelatihan dan menempatkan orang pada pekerjaan yang tepat dan waktu yang tepat. Manajemen talenta merupakan strategi yang penting. (Ashton & Morton, 2015)
3. Untuk mengartikan manajemen talenta atau talent management harus memahami terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan talent itu sendiri. Talenta adalah manusia-

manusia yang ingin dipelihara perusahaan karena kelebihanannya. Talent juga dapat diartikan sebagai pegawai yang diidentifikasi memiliki potensi menjadi pemimpin masa depan perusahaan (*company future leader*) (Pella & Afifah, 2013:81).

f. Indikator Manajemen Talenta

Menurut (Davis, 2014:2), *talent management* merupakan pendekatan korporasi yang terencana dan terstruktur untuk merekrut, mempertahankan dan mengembangkan orang-orang bertalenta yang secara konsisten memberikan kinerja unggul. Jadi, menurut Davis, proses dari *talent management* itu sendiri adalah terdiri dari merekrut orang-orang yang talent, mempertahankan orang-orang yang talent tersebut agar tidak berpindah ke perusahaan lain serta mengembangkan orang-orang yang talent tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dimilikinya.

g. Kinerja Karyawan

Menurut beberapa pakar pengertian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Slotovitch dan Keeps dalam Sri Widodo (2016:79) Kinerja merupakan Seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta.
2. Mas'ud dalam Puspa (2013:2) Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan.
3. Menurut Dessler dalam Bryan (2014:7) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi

h. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mas'ud dalam Nafila (2016:92) menyatakan indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

C.OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2014 :115) menjelaskan, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada satu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Adapun populasi dari penelitian ini adalah 250 karyawan dari PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

2.Sampel

Sedangkan Menurut Sugiyono (2014:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang di ambil dalam penelitian dilakukan dengan teknik *random sampling* dimana teknik penentuan sampel berdasarkan responden yang ditemui dan namun tidak ditentukan siapa yang ditujunya, tetapi orang yang kebetulan ditemui itu dipandang cocok sebagai sumber data

Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian kepada 71 orang karyawan yang mengetahui dengan spesifik bagaimana perkembangan PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Namun penulis menambahkan menjadi kepada 75 karyawan, dengan alasan agar kuisisioner yang kembali setelah diisi oleh para responden, jumlahnya tidak berkurang, dikarenakan hilangnya angket, angket tidak kembali, dan sebagainya, seperti menurut pendapat Pendapat Gay dan Diehl dalam Astuti (2013:57) bahwa dengan ditambahkannya jumlah sampel yang diambil maka hasilnya akan semakin representatif, hasilnya dapat lebih digeneralisir serta meminimalisir kesalahan data.

D.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana alat ukur, dalam ini kuisisioner mengukur apa yang hendak di ukur atau sejauh mana alat ukur yang di gunakan mengenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat tersebut semakin mengenai sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya di ukur. Validitas adalah Instrument yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang

dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS V.23 for windows. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS V.23 for windows diperoleh hasil pengujian validitas dari item pertanyaan yang diajukan peneliti:

Tabel 1 Validitas Variabel Penelitian

Item Pernyataan	Validitas Efikasi Diri	R-Tabel
P1	.710**	0,217
P2	.711**	0,217
P3	.780**	0,217
P4	.602**	0,217
P5	.679**	0,217
P6	.728**	0,217
P7	.749**	0,217
P8	.779**	0,217
Item Pernyataan	Validitas Manajemen Talenta	R-Tabel
P1	.710**	0,217
P2	.847**	0,217
P3	.723**	0,217
P4	.847**	0,217
P5	.600**	0,217
P6	.549**	0,217
P7	.610**	0,217
Item Pernyataan	Validitas Kinerja Karyawan	R-Tabel
P1	.648**	0,217
P2	.664**	0,217
P3	.637**	0,217
P4	.683**	0,217
P5	.618**	0,217

Sumber: Hasil Olah SPSS v.23 Tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritisnya sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut valid dalam artian item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu yang digunakan untuk memeriksa apakah instrumen penelitian cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Dalam hal ini relatif sama berarti tetap adanya toleransi perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Pada penelitian ini reliabilitas dicari dengan menggunakan rumus *alpha* atau *cronbach's alpha* (*a*) dikarenakan instrumen pertanyaan kuesioner yang dipakai merupakan rentangan antara beberapa nilai dalam hal ini menggunakan skala rating 1 sampai dengan

5. Hasil Reliabilitas keseluruhan variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Reliabilitas Variabel

Reliability Statistics Efikasi Diri		R-Kritis	Keterangan
Cronbach's Alpha	N of Items		
.866	8	0,60	Reliabel
Reliability Statistics Manajemen Talenta		R-Kritis	Keterangan
Cronbach's Alpha	N of Items		
.762	7	0,60	Reliabel
Reliability Statistics Kinerja Karyawan		R-Kritis	Keterangan
Cronbach's Alpha	N of Items		
.658	5	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah SPSS v.23 Tahun 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas yang terdiri dari seluruh dimensi penelitian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mengukur variabel dinyatakan reliabel dimana akan mampu menghasilkan jawaban-jawaban yang konsisten dan bisa dipertanggungjawabkan.

Rancangan Analisis

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil pengumpulan data dengan mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari, serta membuat kesimpulan. Rancangan analisis ini menggunakan analisis data deskriptif dan verifikatif.

1. Analisis Deskriptif

A. Deskriptif Harga Diri

Persen skor rata-rata untuk variabel efikasi diri memiliki nilai sebesar 63,73%. Skor tersebut berdasarkan klasifikasi, sudah termasuk dalam katagori cukup baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya efikasi diri pada PT.Perkebunan Nusanantara VIII Bandung berjalan dengan cukup baik. Namun ada beberapa indikator yang memiliki nilai persen skor dibawah nilai persen skor rata-rata variabel tersebut. Hal ini dikarenakan beberapa faktor, salah satunya adalah ketidaksetujuan para responden terhadap beberapa pernyataan.

Seperti pada pengalaman kesuksesan, yaitu responden masih merasa perlu untuk memperdalam keterampilannya, agar pengalaman yang sudah didapat, dapat lebih ditunjang dan

meningkatkan efikasi diri responden, pada pengalaman individu lain, apa yang rekan kerja lakukan dalam pekerjaan tidak begitu membuat responden bekerja lebih giat, kemudian pada persuasi verbal, responden merasa bahwa pihak perusahaan masih kurang sering dalam memberikan evaluasi mengenai kinerja para karyawan, sehingga terkadang hasil kerja para karyawan ada yang kurang sesuai dengan yang seharusnya dan terakhir pada keadaan fisiologis, responden masih kurang cukup yakin akan kemampuan mereka dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya pada posisi kerjanya saat ini.

B. Deskriptif Manajemen Talenta

Persen skor rata-rata untuk variabel manajemen talenta memiliki nilai sebesar 76,53%. Skor tersebut berdasarkan klasifikasi, termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta pada PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung telah baik. Namun pada dua poin dari salah satu indikator diatas, yaitu poin nomor lima dan enam dari indikator mengembangkan, memiliki nilai rata-rata terendah, seharusnya pihak perusahaan lebih berfokus pada perbaikan di indikator tersebut. Seperti dengan menyediakan *budgeting* dan waktu khusus terhadap karyawan yang akan dirotasi, kemudian juga lebih merutinkan dalam mengadakan seminar atau pelatihan yang tidak hanya mempointkan kesalahan karyawan, namun juga yang dapat memperbaiki kendala dan masalahnya di tempat kerja.

C. Deskriptif Kinerja Karyawan

Adapun persen skor rata-rata untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 66,72%. Skor tersebut berdasarkan klasifikasi, termasuk dalam katagori cukup baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung berjalan dengan cukup baik. Namun ada indikator yang memiliki nilai persen skor dibawah nilai persen skor rata-rata variabel tersebut.

Hal ini dikarenakan, salah satunya adalah ketidaksetujuan para responden seperti pada indikator kuantitas yang memiliki nilai terendah alasan responden adalah karena tenggang waktu yang berbeda dari pengerjaan tugas sehingga terkadang hasil pekerjaannya kurang begitu sempurna bila waktu untuk menyelesaikannya kurang memadai.

Kemudian seperti pada indikator kemandirian, dimana dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan cukup bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan yang intensif dari atasan. Alasan responden adalah karena responden merasa keterampilan dan kecakapan responden telah cukup baik untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, tanpa adanya pengawasan yang intensif dari atasan.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan berarti kuantitas kerja karyawan masih perlu ditingkatkan lagi, sehingga dapat tercipta konsistensi yang baik dalam penyelesaian tugas pekerjaan. Serta kemandirian karyawan perlu diasah kembali dengan seperti diadakan pelatihan terkait pekerjaan mereka, agar karyawan tidak selalu bergantung dari supervisi atasan untuk mencapai hasil pekerjaan yang maksimal.

2. Analisis Verifikatif

A. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian, uji normalitas merupakan syarat yang harus dipenuhi untuk suatu model regresi karena model regresi variabel bebas dan variabel terganggu harus terdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model-model regresi, variabel variabel dependen, variabel variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2015:110), uji normalitas uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.

Tabel 3 Uji Normalitas Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	Efikasi_Diri	Manajemen_Talenta	Kinerja_Karyawan
N	75	75	75
Kolmogorov-Smirnov Z	.656	.856	1.249
Asymp. Sig. (2-tailed)	.783	.456	.488

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olah SPSS v.23 Tahun 2019

Karena nilai probabilitas pada uji *Kolmogorov-Smirnov* masih lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% (0.05), maka disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Cara yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dapat dilihat dari nilai *tolerance* > 0,10 dan *Variance Inflation Factors* (VIF) < 10 pada model regresi (Ghozali, 2016:114). Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4 Multikolinearitas Variabel

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Efikasi_Diri	.999	1.001
Manajemen_Talenta	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Olah SPSS v.23 Tahun 2019

Berdasarkan tabel nilai tolerance untuk masing masing variabel > dari 0,10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Kemudian berdasarkan tabel diperoleh VIF untuk masing masing variabel < dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antarvariabel bebas di antara variabel bebas dan tidak terdapat korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya. jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan tidak mengandunganya heteroskedastisitas (Ghozali, 2014:166).

Tabel 5 Heteroskedastisitas Variabel

Correlations					
		Kinerja Karyawan	Harga Diri	Efikasi Diri	Kepuasan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.721	.707	.780
	Harga Diri	.721	1.000	.842	.692
	Efikasi Diri	.707	.842	1.000	.714
	Kepuasan Kerja	.780	.692	.714	1.000

Sumber: Hasil Olah SPSS v.23 Tahun 2019

Berdasarkan hasil korelasi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

B. Analisis Regresi Berganda

Untuk melihat bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan dependen dalam hal ini pengaruh efikasi diri (X₁), dan manajemen talenta (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y), maka digunakan analisis regresi linear berganda. Data yang digunakan dalam analisis regresi berdasarkan data dari 75 responden karyawan di PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media komputer yaitu SPSS v.23 for windows.

Tabel 7 Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			t
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	9.454	1.696		5.573
Efikasi_Diri	.317	.053	.575	5.992
Manajemen_Talenta	.082	.067	.118	2.228

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Olah SPSS v.23 Tahun 2019

Dari tabel di atas dibentuk persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 9.454 + 0.317 X_1 + 0.082 X_2$$

Hasil dari regresi linear berganda diatas data diartikan bahwa Kinerja Karyawan dapat dibentuk atau dipengaruhi oleh efikasi diri dan manajemen talenta, dimana pada perusahaan, efikasi diri yang ada pada karyawan dapat tercermin dapat tercermin dari indikator yang ada seperti pengalaman kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal, dan keadaan fisiologis. Serta manajemen talenta di perusahaan dilakukan melalui atau dengan cara merekrut dan menseleksi, mempertahankan, dan mengembangkan karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian dari Irfan (2016), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh parsial dan simultan secara positif akan efikasi diri dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan.

C. Analisis Korelasi Pearson

Analisis koefisien korelasi *pearson* digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara efikasi diri (X₁), dan manajemen talenta (X₂) dengan kinerja karyawan (Y). Korelasi ini digunakan karena teknik statistik ini paling sesuai dengan jenis skala penelitian yang digunakan yaitu interval.

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara variable independen dengan independen sehingga dianggap konstan, ada cara yang

digunakan untuk mendapatkan hasil korelasi *pearson* tersebut. Dengan perhitungan menggunakan SPSS v.23 *for windows*, yaitu:

Tabel 8 Korelasi Variabel Penelitian

Correlations		Kinerja_Karyawan
Pearson Correlation	Kinerja_Karyawan	1.000
	Efikasi_Diri	.570
	Manajemen_Talenta	.510
N	Kinerja_Karyawan	75
	Efikasi_Diri	75
	Manajemen_Talenta	75

Sumber: Hasil Olah SPSS v.23 Tahun 2019

Efikasi diri memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Arah hubungan positif menggambarkan bahwa ketika efikasi diri meningkat atau diperbaiki, maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

Manajemen talenta memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Arah hubungan positif menggambarkan bahwa ketika manajemen talenta meningkat atau diperbaiki, maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

D. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Koefisien ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel (X_1) efikasi diri dengan (Y) kinerja karyawan serta variabel (X_2) manajemen talenta dengan (Y) kinerja karyawan.

Tabel 9 Koefisien Determinasi Simultan Variabel

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.321	2.35423

a. Predictors: (Constant), Manajemen_Talenta, Efikasi_Diri
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Olah SPSS v.23 Tahun 2019

Hasil koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) adalah sebesar 0.321 atau 32,1% hasil tersebut merupakan besarnya kontribusi dari efikasi diri dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 67,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini seperti variabel kompensasi, harga diri, dan lain-lain. Hasil determinasi dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari

Srihartika (2015), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara positif akan efikasi diri dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu, menurut Gujarati dalam Mustikaningtyas (2017), maka dilakukan dengan cara nilai (*beta x zero order*), berikut hasil pengaruh secara parsial antara efikasi diri dan manajemen talenta terhadap kinerja Karyawan dengan rumus (*beta x zero order*):

Tabel 10 Koefisien Determinasi Parsial Variabel

Model	Coefficients ^a			
	Standardized Coefficients	Correlations		
		Beta	Zero-order	Partial
1 (Constant)				
Efikasi_Diri	.575	.570	.577	.574
Manajemen_Talenta	.118	.510	.143	.118

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Olah SPSS v.23 Tahun 2019

Variabel efikasi diri terhadap kinerja karyawan = $0,575 \times 0,570 = 29,32\%$. Artinya bahwa secara parsial, efikasi diri mempengaruhi kinerja karyawan secara positif sebesar 29,32%, hal ini sesuai dengan hasil pengujian pada penelitian Pattiasina (2015), menjelaskan bahwa adanya hubungan yang positif antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

Variabel manajemen talenta terhadap kinerja karyawan = $0,118 \times 0,510 = 6,01\%$. Artinya bahwa secara parsial, manajemen talenta mempengaruhi kinerja karyawan secara positif sebesar 6,01%, Hal ini sesuai dengan menurut Ikrahmawati (2016) bahwa terdapat hubungan yang positif antara manajemen talenta dan kinerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak variabel kompetensi, harga diri, pengembangan karir dan lain-lain, termasuk dipengaruhi oleh efikasi diri dan manajemen talenta. Dari hasil perhitungan secara parsial mengenai efikasi diri dan manajemen talenta dari 75 responden, dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh adalah variabel X_1 terhadap Y yaitu variabel efikasi diri terhadap kinerja karyawan, sebesar 29,32% kemudian diikuti dengan pengaruh X_2 terhadap Y yaitu variabel manajemen talenta terhadap kinerja karyawan sebesar 6,01%. Variabel efikasi diri lebih memiliki pengaruh yang lebih besar dikarenakan secara rasionalnya, seseorang akan mampu menggunakan potensi dirinya secara optimal apabila efikasi diri mendukungnya. Efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi, semakin baik efikasi dirinya,

semakin baik pula pencapaian tujuannya, atau dalam perusahaan, di gambarkan dengan kinerjanya. (Rustika, 2014:12).

E.KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai efikasi diri dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung, penulis mencoba untuk menarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Variabel independen efikasi diri memiliki nilai yang termasuk dalam kategori cukup baik, sementara variabel independen manajemen talenta memiliki nilai yang termasuk dalam kategori baik. Variabel dependen kinerja karyawan memiliki nilai yang termasuk dalam kategori cukup baik. Pada setiap variabel, ada beberapa indikator yang memiliki nilai persen skor dibawah nilai persen skor rata-rata variabel tersebut. Hal ini dikarenakan beberapa faktor, salah satunya adalah ketidaksetujuan para responden terhadap beberapa pernyataan.
2. Efikasi diri secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Secara total persentase atau kontribusi, pengaruh efikasi diri dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung adalah berpengaruh positif.
3. Manajemen talenta secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Secara total persentase atau kontribusi, pengaruh manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung adalah berpengaruh positif dan signifikan.
4. Efikasi diri dan manajemen talenta secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kompetensi, kompensasi dan lain-lain.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis, dan pembahasan diatas, penulis ingin coba memberikan saran saran yang semoga dapat memberikan manfaat dan berguna di kemudian hari bagi semua pihak khususnya kepada para karyawan di

PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung, diantaranya:

1. Variabel efikasi diri memiliki skor cukup baik dalam penelitian ini, pada indikator di variabel efikasi diri yang memiliki skor terendah, yaitu seperti pada indikator pengalaman kesuksesan, dapat disarankan agar sebaiknya perlu untuk memperdalam keterampilan, agar pengalaman yang sudah didapat, dapat lebih ditunjang dan meningkatkan efikasi diri dan rasa yakin responden dalam melakukan pekerjaan. Responden perlu untuk memperdalam keterampilannya, agar pengalaman yang sudah didapat, dapat lebih ditunjang dan meningkatkan efikasi diri responden, pada indikator pengalaman individu lain, sesama karyawan harus saling membantu dan memotivasi agar apa yang rekan kerja lakukan dalam pekerjaan membuat rekannya bekerja lebih giat, kemudian pada persuasi verbal, sebaiknya pihak perusahaan mengoptimalkan dalam pemberuan evaluasi mengenai kinerja para karyawan, sehingga hasil kerja para karyawan sesuai dengan yang seharusnya. Variabel manajemen talenta juga berada pada kriteria cukup baik. Pada indikator di variabel manajemen talenta yang memiliki skor terendah, seperti pada indikator mempertahankan, dapat disarankan agar sebaiknya untuk bisa terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja para karyawan dengan metode yang lain, yang dirasa cocok untuk diterapkan diperusahaan, agar tetap baik dalam bekerja, yang tentunya para perusahaan harus menempatkan pegawai dan melakukan rotasi sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, serta memberikan pelatihan dan pengembangan secara profesional dan tidak bermaksud untuk mencari kesalahan pada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja di dalam bekerja. Serta terakhir pada indikator di variabel kinerja karyawan yang memiliki skor terendah, yaitu pada indikator kuantitas dapat disarankan agar sebaiknya perusahaan membantu para karyawan untuk meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik dengan diadakannya program yang berkaitan dengan peningkatan motivasi, agar kuantitas kerja karyawan yang perusahaan inginkan, dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.
2. Efikasi diri secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

- Sehingga pada masa mendatang, pihak perusahaan harus memerhatikan efikasi diri karyawannya dari segi pengalaman kesuksesan yang dimiliki karyawan, bagaimana pengalaman individu lain mempengaruhi karyawan, persuasi verbal yang disampaikan oleh perusahaan kepada karyawan, dan keadaan fisiologis karyawan tersebut, guna meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.
3. Manajemen talenta secara parsial juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Sehingga pada masa mendatang, pihak perusahaan .harus tetap memerhatikan dan mengotimalkan manajemen talenta karyawannya dalam aspek Merekrut dan Menseleksi karyawan, Mempertahankan karyawan yang berbakat, serta dari segi bagaimana perusahaan Mengembangkan karyawannya, yang mana hal ini berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.
 4. Dikarenakan hasil kedua variabel independen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga pada masa mendatang, seluruh karyawan baik atasan dan bawahan, tidak boleh mengesampingkan kedua variabel ini secara terpisah, dimana hanya diprioritaskan satu hal saja, karena bila keduanya berjalan dengan baik, akan tercipta kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan, begitu pula sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Sri Wahyudi. (2015). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan dan Segi Upah Pada PT.Safari Salatiga*
- Alvianisari , Aulia (2017) *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan KinerjaKaryawan (Studi Pada Idea Design Furniture Di Kecamatan Pecangaan Jepara)*
- Alwisol . (2009). *Psikologi Kepribadian*. Edisi revisi. UMM Press, Malang.
- Ashton, C. dan Morton, L. (2005). *Managing talent for competitive advantage: Taking a systemic approach to talent management, Strategic HR Review*, Vol. 4 Iss: 5, 28 – 31.
- Avey, J. B., et al. (2009). *Psychological capital a positive resource for combating employee stress & turnover. Human Resource Management Journal*, 48, 5,, 677 – 693.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy : The exercise of control*. New York: Freeman.
- Cappelli, Peter (2008), *Talent on Demand*. United States of America : Harvard Business School Publishing
- Cecilia Engko. (2016). “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Sebagai Variabel *Intervening*”. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol. 10 .
- Darmin, A. P. & Afifah, I. (2013). *Talent Management*, Mengembangkan SDM Untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima. Jakarta: Gramedia Pusat aka Utama.
- Dinni, Saraswathi, (2017). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.6 (2017): 2257-2286 ISSN: 2337-3067
- Feist and Feist. (2002). *Theory Of Personality*. New York : Mc Graw Hill
- Fred C. Lunenburg. (2011), “*Organizational Culture-Performance Relationships: Views of Excellence and Theory Z*”. *National Forum Of Educational Administration And Supervision Journal*, Vol. 29 , Number 4: 1-9.
- Fred Davis. (2014). *Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology*, Vol. 13, No.3.
- Hamdani Kartiwa. Isniar Budiarti. (2009), *Pengaruh Penelitian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung*.
- Imam Ghozali. (2014). “*Aplikasi Analisis Multivariate*” Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Isniar Budiarti. (2013), *Analisis Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)*, Bandung.
- Isniar Budiarti. (2009), *Pentingnya Pengukuran Kinerja Melalui Pendekatan Balance Scorecard*.
- Isniar Budiarti.(2005), *Balanve Scorecard Sebagai Alat Ukur Kinerja Dan Alat Pengendali Manajemen Strategi*.
- Kreitner , R and Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi*. Edisi Kelima, Terjemahan Erly Suandy. Salemba empat, Jakarta.
- Lewis , R. E., dan Heckman, R. J. (2006). *Talent Management: A Critical Review. Human Resource Management Review*.
- Lita Lestari. (2015). *Pengaruh Tenaga Kerja Dan Bahan Baku Terhadap Peningkatan Hasil Produksi Pada Industri Tempe (Studi Kasus Di Desa Bojongsari Kabupaten Indramayu)*
- Mutiara Ayu, Isniar Budiarti. (2015), *Pengaruh Gender Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon Technology And Innovation*. Bandung.

- Umi Narimawati., Sri Dewi, Anggadini., Linna, Ismawati. (2011), Metodologi Penelitian Dasar Penyusunan Penelitian Ekonomi.
- Umi Narimawati. (2011), Penulisan Karya Ilmiah, Edisi Pertama, Genesis Pondok Gede Bekasi.
- Novitri Amalia. (2015). Engaruh Tenaga Kerja Dan Bahan Baku Terhadap Peningkatan Hasil Produksi Pada Industri Tempe (Studi Kasus Di Desa Bojongsari Kabupaten Indramayu)
- Putu . (2015). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Persepsi Pemenuhan Kontrak Psikologis Sebagai Moderator, Volume 4, Nomor 1.
- Rahmatiah . (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pengurus PGRI Kabupaten Parigi Moutong Dan Gunung Kidul, *Jurnal SAP* Vol. 2 No. 3 p-ISSN: 2527-967X e-ISSN: 2549-2845
- Rian Salangka (2015). Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. ISSN 2303-11 .
- Samuel Novian Kilapong. (2013). Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, *Self Esteem* Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Tropica Cocoprima Manado. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 141 150
- Sri, Widodo Soedarso. (2015). Manajemen Sumberdaya Manusia: teori, perencanaan sttrategi, isu-isu utama dan globalisasi. Bandung : Manggu Media
- Stevani Sebayang. (2017). Pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan studi Kasus di PT. Finnet Indonesia ISSN: 2355-9357 e Proceeding of Management: Vol.4, No.1 April 2017 | Page 335
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung.
- Susan L Sweem,. (2009). *Leveraging Employee Engagement Through a Talent Management Strategy: optimizing Human Capital Through Human Resources and Organization Development Strategy in a Field Study*. USA
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.