



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO)
PUSDIKLAT JAKARTA**

SKRIPSI

Mohamad Ichsan Rizaldi

1502025152

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO)
PUSDIKLAT JAKARTA**

SKRIPSI

Mohamad Ichsan Rizaldi

1502025152

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan Judul “PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) PUSDIKLAT JAKARTA” merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah PROF. DR. HAMKA.

Jakarta,

Yang Menyatakan,


(Mohamad Ichsan Rizaldi)

NIM 1502025152

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN
EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT PLN (PERSERO)
PUSDIKLAT JAKARTA

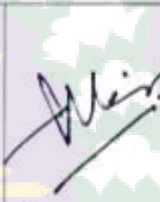
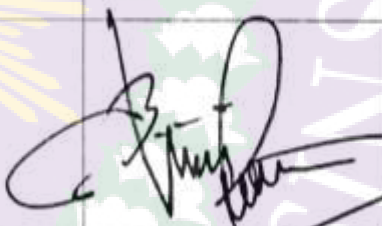
NAMA : MOHAMAD ICHSAN RIZALDI

NIM : 1502025152

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

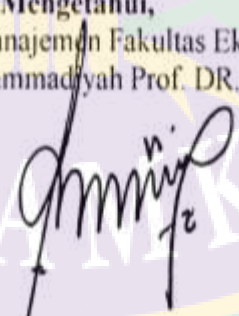
TAHUN AKADEMIK : 2015

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, SE., MA	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :
**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) PUSDIKLAT JAKARTA**
yang disusun oleh :
Mohamad Ichsan Rizaldi
1502025152

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu (S1)
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR.
HAMKA
Pada tanggal : 7 Desember 2019

Tim Penguji :

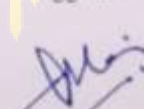
Ketua, merangkap anggota :


(Yusdi Daulay D., SE., MM.)

Sekretaris, merangkap anggota :


(Edi Setiawan, SE., MM.)

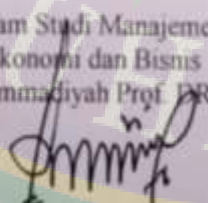
Anggota :

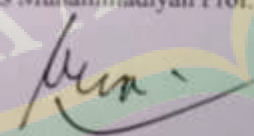

(Drs. Ahmad H. Abubakar, MM)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.


Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mohamad Ichsan Rizaldi
NIM : 1502025152
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi


demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) PUSDIKLAT JAKARTA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta

Pada tanggal: 20 Desember 2019

Yang Menyatakan


(Mohamad Ichsan Rizaldi)

ABSTRAK

Mohamad Ichsan Rizaldi (1502025152)

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) PUSDIKLAT JAKARTA.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. JAKARTA.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Efikasi Diri, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta.

Dalam penelitian ini digunakan metode survei, dengan variabel yang diteliti yaitu manajemen talenta dan efikasi diri sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta sebanyak 90 Karyawan. Dan sampel pada penelitian ini berjumlah 90 karyawan, dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dan teknik pengolahan dan teknik analisis data meliputi Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Analisis Regresi Linier Berganda (Model Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik.), Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis (Uji t, Uji F).

Model regresi linier berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 0,440 + 0,656 X_1 + 0.231 X_2$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, tidak terjadi multikolonieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terjadi autokorelasi sehingga model regresi dengan metode kuadrat terkecil (*Ordinary Least Square*) merupakan BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*).

Hasil analisis koefisien korelasi berganda menunjukkan bahwa Manajemen Talenta dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.774, dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, berarti terdapat hubungan kuat dan signifikan. Hasil analisis koefisien korelasi parsial antara Manajemen Talenta dan Kinerja Karyawan sebesar 0,729, dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, berarti terdapat hubungan positif, sedang, dan signifikan. Hasil analisis koefisien korelasi

parsial antara Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan sebesar 0.350, dengan signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$, berarti terdapat hubungan positif, kuat, dan signifikan.

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan Adjusted R^2 adalah 0.590, sehingga 59% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yaitu Manajemen Talenta dan Efikasi Diri, sedangkan sisanya ($100\% - 59\% = 41\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model.

Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} Manajemen Talenta sebesar $9,943 > t\left(\frac{0,05}{2}; 87\right) = 1,987$ dan nilai signifikansi Manajemen Talenta $0,000 < 0,05$, sehingga Manajemen Talenta secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan H_1 diterima. Nilai t_{hitung} Efikasi Diri sebesar $3,484 > t\left(\frac{0,05}{2}; 87\right) = 1,987$ dan nilai signifikansi Efikasi Diri $0,001 < 0,05$, sehingga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan H_2 diterima. Hasil uji statistik F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} $65,097 > F_{0,05}(2;87) = 3,10$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga Manajemen Talenta dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian H_3 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh baik Manajemen Talenta maupun Efikasi Diri adalah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta, sehingga perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan penerapan Manajemen Talenta dan Efikasi Diri guna menghasilkan Kinerja Karyawan yang baik.

ABSTRACT

Mohamad Ichsan Rizaldi (1502025152)

***THE EFFECT OF TALENT MANAGEMENT AND SELF EFFICACY OF
EMPLOYEE PERFORMANCE PT PLN (PERSERO) PUSDIKLAT
JAKARTA.***

*Essay. Program Strata One Management Studies Program. Faculty of Economics
and Business Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. JAKARTA.*

Keywords: Talent Management, Self Efficacy, Employee Performance

*This study aims to determine the effect of Talent Management and Self
Efficacy on Employee Performance PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta.*

*This study used survey method, with the variables studied were Talent
Management, Self Efficacy and Employee Performance. The population in this
study is the total employees of PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta which
amounted to 90 employees. The sample of this study amounted to 90 employees,
with the technique of taking non probability sampling with saturated sampling
technique. Data collection techniques using questionnaires with closed questions.
Data processing techniques using SPSS version 20 and data analysis techniques
include Data Quality Test (Test Validity and Reliability Test), Multiple Linear
Regression Analysis (Multiple Linear Regression Model, Classic Assumption
Test), Correlation Coefficient Analysis, Determination Coefficient Analysis, and
Hypothesis Test (Test t, Test F),*

Multiple linear regression model obtained is $\hat{Y} = 0,440 + 0,656 X_1 + 0.231 X_2$. The result of the classic assumption test shows that the residual is normally distributed, there is no multicollinearity, no heteroscedasticity, and no autocorrelation occurs so that the Ordinary Least Square regression model is BLUE (Best Linier Unbiased Estimator).

*Results of multiple correlation coefficient analysis showed that Talent
Management and Self Efficacy on Employee Performance of 0.744, with
significance of $0.000 < 0.05$, means there is a strong and significant relationship.
Results of partial correlation coefficient analysis between Talent Management*

and Employee Performance of 0.729, with significance of $0.000 < 0.05$, means there is a positive, moderate, and significant relationship. The result of partial correlation coefficient analysis between Self Efficacy and Employee Performance of 0.350, with significance of $0.001 < 0.05$, means there is a positive, strong, and significant relationship.

The result of determination coefficient analysis shows that Adjusted R^2 is 0.590, so 59% Employee Performance variation can be explained by both independent variable that is Work Discipline and Working Stress, while the rest ($100\% - 59\% = 41\%$) is explained by other causes outside the model.

The result of statistical t test shows that the count of Talent Management is $9,943 > t \left(\frac{0,05}{2}; 87 \right) = 1.987$ and the significance value of Talent Management $0.000 < 0.05$, so that Talent Management partially has significant effect on Employee Performance, and H1 accepted. The value of Self Efficacy is $3,484 > t \left(\frac{0,05}{2}; 87 \right) = 1,987$ and the significance of Self Efficacy $0.001 < 0.05$, so that Self Efficacy has a significant effect on Employee Performance, and H2 is accepted. The result of F statistic test shows that the value of Fcount $65,097 > F_{0.05} (2;87) = 3.10$ and the significance value of $0,000 < 0,05$, so Talent Management and Self Efficacy simultaneously have a significant effect on Employee Performance, thus H3 accepted.

Based on the results of research obtained both Talent Management and Self Efficacy is a significant effect on Employee Performance PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta, so it needs to be maintained and further improved the application of Talent Management and Self Efficacy in order to produce a good Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh.

Segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan Rahmat, Taufiq, dan Hidayah-Nya yang telah diberikan sehingga mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Manajemen Talenta dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta”. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW dan Keluarga-Nya yang telah membawa umat-Nya menuju zaman yang berkemajuan.

Masih banyak kekurangan pada penulisan Skripsi ini disebabkan keterbatasan daripada kemampuan, akan tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan Skripsi ini mampu terselesaikan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA
4. Bapak Edi Setiawan, S.E, M.M. Dosen Pembimbing akademik yang telah menyediakan waktu untuk memberikan arahan akademik.
5. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M. Dosen pembimbing I yang telah menyediakan waktu untuk memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak Emaridial Ulza, SE., MA. Dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu untuk memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

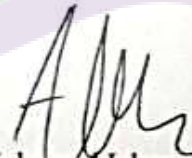
7. Seluruh Pimpinan dan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu kepada saya.
8. Kedua Orang Tuaku, kaka dan adik ku tercinta, almarhumah Ibu, Ayah, Bang Fahrul dan Muspik yang telah mencurahkan segalanya dan seluruh restu, doa serta motivasi yang tak terhingga.
9. Kepada Teman-teman satu angkatan di Manajemen dan Akutansi yang selalu memberikan semangat.
10. Kepada Mia, Novi, Ayu Nadia dan Miladi yang telah membantu mensukseskan skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
11. Kepada teman-teman, sahabat, dan abang-abang di Keluarga PK IMM FEB UHAMKA JAKSEL yang telah mendukung dan mensupportsaya selama ini.
12. Kepada bang doma yang selalu mensupport baik dengan tenaga, pikiran dan juga materil sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
13. Teman-teman semua fakultas ekonomi dan bisnis UHAMKA yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
14. Seluruh akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat, petunjuk, dan bimbingan-Nya kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi dapat terselesaikan. Sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan Skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat diharapkan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan khususnya dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

Wassalmu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Jakarta, 08 Maret 2019

Penulis


(Mohamad Ichsan Rizaldi)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	16
<i>1.2.1 Identifikasi Masalah</i>	16
<i>1.2.2 Pembatasan Masalah</i>	16
<i>1.2.3 Perumusan Masalah</i>	17
1.3 Tujuan Penelitian	17
1.4 Manfaat Penelitian	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
2.1 Penelitian Terdahulu	19
2.2 Telaah Pustaka	27
<i>2.2.1 Manajemen</i>	27
<i>2.2.1.1 Pengertian Manajemen</i>	27

2.2.2	<i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	28
2.2.2.1	<i>Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	28
2.2.2.2	<i>Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	30
2.2.2.3	<i>Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	31
2.2.3	<i>Kinerja Karyawan</i>	33
2.2.3.1	<i>Pegertian Kinerja Karyawan</i>	33
2.2.3.2	<i>Faktor Kinerja Karyawan</i>	35
2.2.3.3	<i>Langkah-Langkah Kinerja Karyawan</i>	35
2.2.3.4	<i>Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan</i>	36
2.2.4	<i>Talent Management</i>	37
2.2.4.1	<i>Pegertian Manajemen Talenta</i>	37
2.2.4.2	<i>Proses Manajemen Talenta</i>	38
2.2.4.3	<i>Tahapan-Tahapan Program Manajemen Talenta</i>	39
2.2.4.4	<i>Manajemen Talenta dan Pengembangan Kinerja Pegawai</i> ..	40
2.2.4.5	<i>Tujuh Elemen Manajemen Talenta</i>	41
2.2.4.6	<i>Level Pusat Pengembangan Talenta (Talent Pool)</i>	42
2.2.4.7	<i>Pengukuran Management Talenta</i>	42
2.2.4.8	<i>Dimensi dan Indikator Manajemen talenta</i>	43
2.2.5	<i>Self Efficacy</i>	44
2.2.5.1	<i>Pegertian Efikasi Diri</i>	44
2.2.5.2	<i>Perbedaan Antara Individu Dengan Individu Lainnya</i>	45
2.2.5.3	<i>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri</i>	46
2.2.5.4	<i>Dimensi dan Indikator Efikasi Diri</i>	48
2.2.5.5	<i>Indikator Efikasi Diri</i>	49
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	50
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	51
BAB III METODE PENELITIAN		53
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	53
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	53
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	55
3.4.1	<i>Populasi</i>	55

3.4.1	<i>Sampel</i>	56
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	56
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	56
3.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	57
3.5.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	57
3.5.1.1	<i>Uji Validitas Instrumen</i>	58
3.5.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	58
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	59
3.5.3	<i>Analisis Model Regresi Linier Berganda</i>	60
3.5.3.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i>	60
3.5.3.2	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	61
3.5.3.3	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R^2)</i>	64
3.5.3.4	<i>Uji Hipotesis</i>	64
3.5.3.4.1	<i>Uji t (Uji Koefisien Regresi Secara Parsial)</i>	64
3.5.3.4.2	<i>Uji f (Uji Koefisien Regresi Secara Simultan)</i>	65
3.5.4	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	66
3.5.4.1	<i>Analisis Korelasi Parsial</i>	66
3.5.4.2	<i>Analisis Korelasi Berganda</i>	67
	BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	68
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	68
4.1.1	<i>Sejarah PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta</i>	68
4.1.2	<i>Visi dan Misi PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta</i>	73
4.1.3	<i>Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta</i>	73
4.1.4	<i>Proses Bisnis PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta</i>	75
4.1.5	<i>Gambaran Umum Karyawan PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta</i>	76
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan.....	78
4.2.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	78
4.2.1.1	<i>Uji Validitas</i>	78
4.2.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	80
4.2.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	81

4.2.2.1 Persepsi Karyawan Terhadap Manajemen Talenta	81
4.2.2.2 Persepsi Karyawan Terhadap Efikasi Diri.....	90
4.2.2.3 Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	97
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda	107
4.2.3.1 Model Regresi Linier Berganda	107
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik	109
4.2.3.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	113
4.2.3.4 Analisis Uji Hipotesis	113
4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi.....	115
4.3 Pembahasan	117
BAB V PENUTUP	123
5.1 Kesimpulan	123
5.2 Saran-saran	125
DAFTAR PUSTAKA	128
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 1	Analisis Capaian Kinerja PT PLN (Persero) Pusdiklat Tahun 2016-2018.....	12
Tabel 2	Penilaian Kinerja Karyawan Periode Tahun 2016-2018 PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta.....	14
Tabel 3	Tabel Kepuasan Kinerja Bulan Januari – April 2019 PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta.....	15
Tabel 4	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 5	Operasional Variabel	54
Tabel 6	Bobot Nilai Skala <i>Likert</i>	57
Tabel 7	Kriteria <i>Persentase</i> Tanggapan Responden.....	60
Tabel 8	Pengembalian Keputusan Ada Tidaknya <i>Autokorelasi</i>	63
Tabel 9	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier.....	68
Tabel 10	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	76
Tabel 11	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Tabel 12	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	78
Tabel 13	Uji Validitas Manajemen Talenta (<i>Talent Managemen</i>)	79
Tabel 14	Uji Validitas Efikasi Diri (<i>Self Efficacy</i>)	79
Tabel 15	Uji Validitas Kinerja Karyawan	80
Tabel 16	Uji Reliabilitas Manajemen Talent, Efikasi Diri, Kinerja Karyawan.....	81
Tabel 17	Perusahaan ini menerapkan strategi yang baik dalam merekrut dan mensleksi <i>talented employee</i>	81
Tabel 18	Strategi rekrutmen dan seleksi untuk <i>talented employee</i> didasarkan pada tingkat keterampilan pada calon pegawai	82
Tabel 19	Pegawai dibagian anda menduduki posisi strategis sehingga sulit untuk mendapatkan penggantinya	83
Tabel 20	Pemegang posisi kunci ditentukan oleh data kinerja pegawai terkini.....	83

Tabel 21	Perusahaan memiliki startegi untuk memertaankan <i>the best talent</i> yang menduduki posisi kunci	84
Tabel 22	Salah satu strategi yang digunakan perusahaan untuk mempertahankan <i>the best talent</i> adalah dengan memberikan kompensasi.....	85
Tabel 23	Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada <i>the best talent</i> didasarkan pada komitmen untuk memberikan kinerja terbaiknya.....	85
Tabel 24	Perusahaan melakukan rotasi jabatan kepada <i>the best talent</i> yang dipercaya mampu mengemban tanggung jawab yang lebih besar.....	86
Tabel 25	Pimpnan perusahaan secara berkala melakukan pelatihan guna membantu kinerja karyawan	87
Tabel 26	Setiap pegawai diperusahaan mendapatkan hak yang sama untuk mengikuti program pelatihan	87
Tabel 27	Program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan memiliki tingkatan yang sesuai kebutuhan pegawai	88
Tabel 28	Skor dan Rata-Rata Indikator Manajemen Talenta (X_1).....	89
Tabel 29	Karyawan memiliki keyakinan terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan untuk mencapai suatu hasil	91
Tabel 30	Karyawan memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan.....	91
Tabel 31	Karyawan memiliki keyakinan yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas	92
Tabel 32	Karyawan memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas	93
Tabel 33	Karyawan menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan.....	93
Tabel 34	Karyawan menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses pekerjaan	94
Tabel 35	Karyawan memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan.....	95

Tabel 36	Karyawan memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik	95
Tabel 37	Skor dan Rata-Rata Indikator Efikasi Diri (X_2).....	96
Tabel 38	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	98
Tabel 39	Hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan	98
Tabel 40	Saya selalu memperhatikan pekerjaan yang saya kerjakan.....	99
Tabel 41	Saya mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.....	100
Tabel 42	Saya memiliki pengetahuan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan.....	100
Tabel 43	Saya hadir dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.....	101
Tabel 44	Saya menunjukkan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan.....	102
Tabel 45	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan cepat.....	102
Tabel 46	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain saat bekerja.....	103
Tabel 47	Saya dapat membangun komunikasi yang baik dengan sesama karyawan.....	104
Tabel 48	Saya mencoba meningkatkan kreativitas dalam mealkukan pekerjaan.....	104
Tabel 49	Saya mampu menunjukkan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan.....	105
Tabel 50	Skor dan Rata-Rata Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	106
Tabel 51	Hasil Regresi Linier Berganda.....	108
Tabel 52	Hasil Uji Normalitas.....	110
Tabel 53	Hasil Uji Autokorelasi.....	112
Tabel 54	Hasil Uji Statistik F.....	114
Tabel 55	Hasil Koefisien Korelasi Parsial.....	115
Tabel 56	Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	116

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Activities an Practices <i>Talent Management</i>	41
2.	Kerangka Pemikiran Teoritis	51
3.	Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Pusdiklat	74
4.	Proses Bisnis PT PLN (Persero) Pusdiklat	75
5.	Gambar Normal Probability Plot	109
6.	Gambar Scatterplot	111

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Petunjuk Pengisian Kuesioner	1/ 31
2.	Kuesioner Variabel Manajemen Talenta (X_1).....	3/ 31
3.	Kuesioner Variabel Efikasi Diri (X_2).....	4/ 31
4.	Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)	5/ 31
5.	Jawaban Pertanyaan Responden Variabel Manajemen Talent (X_1).....	6/ 31
6.	Jawaban Pertanyaan Responden Variabel Efikasi Diri (X_2).....	8/ 31
7.	Jawaban Pertanyaan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	10/31
8.	Uji Validitas Manajemen Talenta	12/31
9.	Uji Validitas Efiksi Diri	13/31
10.	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	14/31
11.	Uji Realibilitas Variabel Manajemen Talenta, Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan	16/31
12.	Hasil Regresi Linear Berganda	16/31
13.	Uji Normalitas.....	16/31
14.	Uji Heteroskedastisitas.....	17/31
15.	Hasil Uji Autokorelasi	18/31
16.	Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	18/31
17.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial (X_1 dan Y).....	18/31
18.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial (X_2 dan Y).....	19/31
19.	Tabel r	19/31
20.	Tabel t	20/31
21.	Tabel f.....	21/31
22.	Tabel DW.....	22/31
23.	Surat Tugas	23/31
24.	Surat Keterangan Perusahaan.....	24/31
25.	Formulir Pengajuan Judul Skripsi	25/31
26.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi	26/31
27.	Formulir Pengajuan Perubahan Judul Skripsi	27/31
28.	Catatan Dosen Pembimbing 1	28/31

29. Catatan Dosen Pembimbing 2.....	29/31
30. Daftar Riwayat Hidup	31/31



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan jalannya bisnis suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia dapat menemukan ide-ide yang kemudian ditransformasikan kedalam suatu tindakan agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Pada dasarnya, semua perusahaan ingin agar bisnis yang dijalankannya dapat terus tumbuh, berkembang dan meningkat, seiring dengan perubahan zaman dan perkembangan teknologi. Kemajuan perusahaan tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dipandang sebagai asset perusahaan yang penting karena manusia dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa, oleh karena itu suatu keharusan perusahaan untuk menjaga sumber daya manusia dengan baik sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik juga untuk suatu perusahaan.

Sangat berpengaruhnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus lah diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Yang artinya adalah setiap kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar terlatih sehingga mampu untuk mengerjakan semua pekerjaan yang

akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar dan sempurna baik dari segi kualitas maupun ualitasnya.

Proses pengembangan kinerja karyawan ini membutuhkan usaha yang khusus dan mendalam. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan asset yang dimiliki oleh perusahaan yang seharusnya dijaga dan dikembangkan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan kinerja karyawan itu diatur melalui manajemen kinerja. Kinerja karyawan merupakan istilah yang digunakan perusahaan untuk mengetahui tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Dengan asas efisiensi waktu dan biaya, serta dapat mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan tersebut.

Menurut Ivancevich yang dikutip oleh kaswan (2012: 185), proses manajemen kinerja yang efektif memiliki definisi kinerja yang unggul, menggunakan ukuran kinerja dan menyediakan umpan balik kepada pegawai tentang kinerjanya. Sedangkan menurut Budu W. Soetjipto menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan proses komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan dengan tujuan untuk memperjelas dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, bagaimana bawahan dapat bekerjasama dengan atasan, bagaimana mengukur efektivitas kinerja bawahan dan mengidentifikasi berbagai hambatan efektifitas serta alternatif kinerja yang digunakan untuk menyingkirkan hambatan-hambatan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2012: 9) Kinerja karyawan (Prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kinerja karyawan dalam perusahaan dapat meningkat apabila karyawan merasa puas. Untuk mendapatkan rasa puas tersebut ada beberapa penyebab yang menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Seperti penerapan manajemen talenta dalam perusahaan, efikasi diri, motivasi kerja yang tinggi, gaya kepemimpinan yang tidak otoriter, lingkungan kerja yang nyaman, dan sebagainya.

Untuk dapat terus tumbuh dan berkembang di tengah perubahan lingkungan eksternal yang semakin pesat, sebuah perusahaan harus memfokuskan diri kepada perubahan faktor internalnya yaitu untuk mencari, menarik, mempertahankan bakat-bakat terbaik, pada porsi yang tepat dan dengan pemberdayaan yang optimal dan dapat mendorong perusahaan untuk terus berkembang.

Dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas maka diperlukan individu karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi dan profesional yang dapat memberikan hal yang berarti bagi perusahaan. Dalam menjalankan tanggung jawab, tugas pokok, wewenang di bidang kegiatannya, SDM dari tingkat atasan sampai para karyawan tingkat bawah, maka memerlukan faktor-faktor untuk mendukung jalannya manajemen talenta dalam menaikkan kinerja para karyawan.

Menurut Fatmasari (2017) faktor manajemen talenta (*talent management*) merupakan salah satu rencana dalam pengelolaan sumber daya manusia dan berusaha semaksimal mungkin mengaitkan antara menurunnya kinerja perusahaan dengan proses pengembangan bakat pada karyawan melalui pencarian, pemikatan, pemilihan, pelatihan, pengembangan, pemeliharaan, promosi, dan pemindahan pegawai agar terkait dengan bisnis utama perusahaan. Paradigm yang terkandung

pada manajemen talenta adalah perusahaan berlomba di level individu yang secara rata-rata lebih baik dari para pesaingnya lainnya. Maka kita akan mendapat perusahaan yang jauh lebih baik kedepannya.

Menghadapi kompetisi bisnis yang semakin sulit maka dari itu perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia agar tercipta efikasi diri yang berpengaruh kuat pada keberlangsungan organisasi tersebut.

Efikasi diri (*Self efficacy*) dapat memacu para karyawan untuk dapat menunjukkan *work engagement* dan juga reaksi proaktif karena efikasi diri (*self efficacy*) mendorong dapat mendorong seorang untuk dapat melakukan rangkaian tindakan efektif agar dapat merubah lingkungan. Dalam hal ini, efikasi diri sebagai aksi sebuah mekanisme untuk dapat memotivasi diri agar seseorang dapat memandang tinggi kemampuan akan terciptanya tujuan untuk dirinya sendiri dan terdorong untuk memberikan upaya serta dapat mengatasi rintangan-rintangan. (Bandura, 2010: 3).

Mengenai akan penjelasan efikasi diri menurut Stajkovic dan Luthans (dalam Thans, 2006: 36) mengutarakan bahwa efikasi diri mengarahkan pada keyakinan setiap individu terkait kemampuannya untuk mengumpulkan motivasi, sumber daya kognitif, dan perbuatan yang diperlukan agar sukses melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

Penghargaan diri seperti efikasi diri tergambarkan secara umum adalah suatu penilaian dari seberapa baik seseorang dapat melakukan situasi yang beraneka ragam. Efikasi diri secara global berkaitan dengan harga diri atau self esteem

kaena kedua aspek tersebut merupakan dari penilaian yang berhubungan dengan sukses atau gagalnya seseorang sebagai manusia.

Untuk memperkuat penelitian ini, penulis merujuk pada beberapa penelitian-penelitian terdahulu. Maria Kaok, dkk (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan *Talent Management* Terhadap Pengembangan Karyawan Pada PT. Marsyavin Jaya Kabupaten Merauke” Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap pengembangan karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap pengembangan karyawan adapun *talent management* dapat berpengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap pengembangan karyawan pada PT. Marsyavin Jaya Kabupaten Merauke.

Hilman Hermen (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa)” Hasil dari penelitian ini adalah hipotesis diterima yaitu *talent management* dan *knowledge management* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

Ni Ketut Nonik Widianingsih dan Puspita Wulansari (2018) dengan judul “Pengaruh *Talent Management* Terhadap Meningkatnya Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Wilayah Telkom Bandung)” Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi, Tbk Wilayah Telkom Bandung.

Ridha Choirun Nisa, dkk (2016) dengan judul “Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya” Hasil dari penelitian ini dari kedua variabel tersebut juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ketika diuji secara bersama-sama namun berpengaruh tidak signifikan ketika diuji secara parsial.

Fatmasari (2017) dengan judul “Pengaruh *Talent Management* Dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan distributor alat berat” Hasil dari penelitian menunjukkan *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dian Rizki Novianti (2016) dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*” Hasil penelitian ini menunjukan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi mampu memediasi pengaruh *self efficacy* pada kinerja karyawan.

Mochammad Alvian, dkk (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengembangan Karir Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo)” Hasil dari penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir pada kinerja perawat. Sedangkan *self efficacy* tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, dan ada pengaruh simultan yang signifikan antara pengembangan karir dan *self efficacy* pada kinerja perawat.

Robert Luna and Michael morely (2015) dengan judul penelitian "*Talent Management, Talent Mindset Competency and Performance: The Mediating Role Of Job Satisfaction*". Hasil dari penelitian ini dari serangkaian analisis jalur dari jumlah data karyawan yang berjumlah 198 sektor public dan swasta menunjukkan bahwa strategi yang berpusat pada kinerja karyawan tetapi melalui kepuasan kerja yang bertindak sebagai mediator. Dengan demikian tidak didalilkan bahwa kita harus mengejar kepuasan kerja sebagai contributor utama yang mendasari kinerja karyawan tetapi bahwa jika kita mengembangkan dan melembagakan system bakat yang komperhensif, ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Langsung) dan kinerja kerja (secara tidak langsung).

Dyah Ayu et al. (2018) dengan judul penelitian "*The Role Of Employee Engagement In Editing Perceived Organizational Support, Self Efficacy And Reward On HR Performance In PT. Ungaran Sari Garmen Semarang*". Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa *distributive justice* berpengaruh positif terhadap *quality of work life*, *Procedural Justice* mempunyai pengaruh positif terhadap *quality of work life*, *International Justice* terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap *quality of work life*,

Esfandiari Abdullah (2018) dengan judul penelitian "*Transformational Leadership, Technical Competencies And Self Efficacy On Employee Performance (A Subsidiary Of Dana Pensiun Bank Mandiri Empat-DPBME)*". Hasil dari penelitian ini diindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional, kompetensi

teknis, dan *self efficacy* karyawan adalah pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT WOP harus meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasional, kompetensi teknis, dan efikasi diri karyawan. Sebagai kesimpulan, bahwa setiap perubahan pada kualitas kepemimpinan transformational, kompetensi teknis, dan *self efficacy* karyawan akan langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Titi Laras et al. (2019) dengan judul penelitian “*The Effect Of Knowledge Management And Talent Management On Employee Performance And The Impact On Competitive Advantage (Survei Private Colleges In Kulonprogo District, Special Region Of Yogyakarta)*” Study ini menghasilkan tujuh temuan. Pertama, manajemen pengetahuan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap performa karyawan. Kedua, *talent management* (X_2) berpengaruh signifikan tentang kinerja karyawan (Y). ketiga, manajemen pengetahuan (X_1) dan *talent management* (X_2) secara signifikan memiliki efek yang signifikan tentang kinerja karyawan (Y_1). Keempat, manajemen pengetahuan (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap keunggulan kompetitif (Y_2). Kelima, *talent management* (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap *competitive* keuntungan (Y_2). Keenam, manajemen pengetahuan (X_1) dan manajemen bakat (X_2) secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada keunggulan kompetitif (Y_2). Ketujuh, kinerja karyawan (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap keunggulan kompetitif (Y_2).

Asri Nur Mutiara et al. (2019) dengan judul ilmiah “*Talent Management In Improving The Employees Performance Of PT. PLN (Persero) TJBB APP*

Cawang” Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel manajemen talenta dengan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) TJBB APP Cawang, manajemen talenta sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Kadek Dwiyani et al. (2019) dengan judul ilmiah “*Effect Of Self Efficacy, Copetence and Compensation In Performance Of Financial Manager On Motivation As Moderation*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *self efficacy*, kompetensi, dan kompensasi memiliki efek positif pada kinerja karyawan manajemen keuangan . motivasi tidak memoderasi pengaruh *self efficacy* dan kompetensi pada kinerja karyawan manajemen keuangan. Motivasi memperkuat efek kompensasi atas kinerja karyawan manajemen keuangan.

Mary Mkamburi and Mary Kamara (2017) dengan judul penelitian “*Influence Of Talent Management On Employee Performance At The United Nation: A Case Of World Food Programme*” Temuan utama dari studi telah mengungkapkan adanya hubungan positif dan signifikan antara rekrutmen dan penyebaran dan pelatihan serta pengembangan bakat dan kinerja program pangan dunia. Pembelajaran menyimpulkan bahwa hubungan antara perekrutan dan penyebaran, pelatihan dan pengembangan bakat dan kinerja karyawan secara statistik signifikan.

Mohim sheiki et al. dengan judul penelitian “*The Effects Of Talent Management On Employees Performance In Oil Jam Petrochemical (Oil JPC): The Mediating Role Of Job Satidfaction*” Manajemen kemampuan tidak hanya dapat merekrut, memperkuat dan mengevaluasi bakat, tetapi juga dapat

menyebabkan pertumbuhan pribadi, kepuasan pada karyawan. Temuan menunjukkan bahwa, dari perspektif audiens, ada pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor seperti menarik bakat, keselarasan, pemeliharaan bakat, mengembangkan bakat dan kepuasan kerja.

Septa Rini Widyawati et al. (2018) dengan judul penelitian "*The Role Of Work Motivation In Mediating The Effect Self Esteem And Self Efficacy On Employee Performance At CV. Alam Tanpaka, Denpasar Bali*" Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga diri, *self efficacy* tidak berpengaruh pada pekerjaan motivasi, harga diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki peran penting dalam memediasi harga diri yang memengaruhi kinerja karyawan, *self efficacy* tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berperan signifikan dalam memediasi *self efficacy* pengaruh kinerja karyawan, motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Alam Tanpaka, Denpasar Bali.

Senen Machmud (2018) dengan judul penelitian "*The Influence Of Self Efficacy On Satisfaction And Work-Related Performance*" Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ada efek positif yang signifikan dari *self efficacy* kepuasan dan persepsi kerja karyawan yang berdampak pada kinerja yang terkait dengan pekerjaan. Hasil penelitian ini merekomendasikan bahwa *self efficacy* meningkatkan kepuasan dan persepsi kerja.

David G. Colings and Michael Isichei (2017) dengan judul penelitian "*The Shifting Boundaries Of Global Staffing: Integrating Global Talent Management, Alternative Forms Of International Assignments And Non-Employees Into The*

Discussion” Di makalah ini, kami meninjau tiga isu kontemporer utama dalam penelitian kepegawaian global, yaitu, kemunculan global manajemen bakat dan berpotensi pendekatan yang lebih strategis untuk mobilitas global, dan kemunculan non karyawan sebagai alternative utama di Indonesia literature kepegawaian global.

Muhammed Yusuf (2011) dengan judul penelitian “*The Impact Of Self Efficacy, Achievement Motivation, And Self Regulated Learning Strategies On Students Academic Achievement*” Secara ilmiah, hasil teknik langsung dan tidak langsung menunjukkan efek keyakinan *self efficacy*, motivasi berprestasi, dan strategi pembelajaran pada prestasi akademik. Keyakinan *self efficacy* secara signifikan meningkatkan pencapaian pembelajaran.

Shaily Dixit and mini Amit Arrawatin (2018) dengan judul penelitian “*The Impact Of Talent Management On Job Satisfaction And Employee Performance In Sector Banks Of Rajasthan*” Makalah ini berusaha untuk mengkonfirmasi hipotesis ini pada survei berdasarkan data yang dikumpulkan dari karyawan *bank sector public* di Negara bagian Rajasthan, india. Itu studi akan tender ke literature manajemen bakat dengan merenungkan bagaimana praktik manajemen bakat mempengaruhi organisasi

Dari 20 jurnal rujukan yang dijadikan sebagai refrensi penulis terdapat 15 jurnal yang menyatakan Manajemen Talenta (*Talent Management*) dan efikasi diri (*Self Efficacy*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan 5 jurnal yang tidak berpengaruh signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa manajemen

talenta (*Talent Management*) dan efikasi diri (*Self Efficacy*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari sisi strategis perusahaan PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta, tentunya manajemen perusahaan ini telah memiliki kemampuan perencanaan dan pengelolaan yang baik. Namun apabila dilihat dari manajemen sumber daya manusia, perusahaan ini masih memiliki beberapa kekurangan yang dimiliki ialah terkait kinerja karyawan.

Menurut hasil survei yang dilakukan peneliti dalam menentukan permasalahan yang terjadi pada PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta adalah menyatakan bahwa mereka memiliki masalah dengan kinerja para karyawan di PT PLN (Persero) Pusdiklat yang fluktuatif dan kinerja yang belum sesuai dengan target yang direncanakan setiap tahunnya pada perusahaan ini.

Sesuai laporan analisis capaian kinerja PT PLN Pusdiklat pada tahun 2015-2017 dapat diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 1
Analisis Capaian Kinerja PLN (Persero) Pusdiklat Tahun 2016-2018

Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018		
Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
100%	78%	78%	100%	83%	83%	100%	69%	69%

Sumber: PT PLN (Persero) Pusdiklat

Dari data analisis capaian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa pencapaian dari target kinerja mulai dari tahun 2015-2017 mengalami pasang surut dalam kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta. Misalkan pada tahun 2015 capaian kinerja mencapai 78% sedangkan pada tahun 2016

meningkat 83% dan mengalami penurunan pada tahun 2017 sebesar 69% dari hal ini lah terjadinya capaian kinerja yang fluktuatif pada PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta.

Dalam rencana strategis PT PLN Pusdiklat Tahun 2015-2017 ditetapkan tujuan strategis yakni, terwujudnya SDM yang profesional, kompeten, berintegritas tinggi dan terwujudnya pusdiklat yang mandiri, professional, akuntabel dan memiliki jejaring kerja sama yang kuat dalam pengembangan SDM serta terwujudnya diklat berbasis kompetensi yang efektif dan efisien.

Untuk dapat menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai kualitas maka dari itu diperlukan suatu individu yang selalu memiliki dedikasi yang tinggi dan juga professional dan mampu menghasilkan hal yang berarti bagi perusahaan. Dalam menjalankan tugas pokok, tanggung jawab serta memiliki kewenang dibidangnya, SDM dari level atasan sampai karyawan tingkat bawah, memerlukan faktor-faktor yang dapat mendukung diantaranya manajemen talenta untuk dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan.

Dalam PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta memiliki masalah pada menurunnya kualitas kinerja yang dapat dilihat dari penilaian kinerja para pegawai yang dilakukan PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta, Oleh karena itu para pegawai harus meningkatkan kembali kualitas dari kinerjanya. Kualitas sumber daya manusia adalah salah satu faktor untuk meningkatkan produktifitas kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Maka dari itu diperlukan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan keahlian yang dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta melakukan penilaian

kinerja selama 6 bulan sekali bertujuan untuk melakukan program *talent review*. Penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala ini dapat berpengaruh terhadap talenta-talenta yang ada di perusahaan.

Tabel 2
Penilaian Kinerja Karyawan Periode Tahun 2016-2018
PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta

NO	Tahun	Indikator Kinerja Utama	Persentase
1.	2016	SDM yang kompetitif, persentase karyawan yang telah memenuhi standar kompetensi	78%
2.	2017		83%
3.	2018		69%

Sumber : PT. PLN (Persero) Pusdiklat

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta dinamika penilaian kinerja pada perusahaan ini mengalami penurunan pada tahun 2018 yaitu 69% yang sebelumnya pada tahun 2017 adalah 83%.

Menghadapi ketatnya bersaing dalam bisnis yang semakin kedepan semakin rumit maka daritu perusahaan harus perhatikan para karyawannya agar tercipta efikasi diri yang berdampak pada keberlangsungan suatu organisasi.

keyakinan akan kemampuan diri (*Self efficacy*) mampu mendorong para karyawan untuk menunjukkan *work engagement* dan juga perilaku proaktif karena keyakinan akan kemampuan diri (*self efficacy*) mendorong seseorang untuk melakukan rangkaian tindakan efektif untuk mengubah lingkungan. Dalam hal ini, keyakinan akan kemampuan diri (*self efficacy*) berindak sebagai sebuah mekanisme motivasi diri (*self-motivating mechanism*) dimana seseorang memandang tinggi kompetensinya akan menciptakan tujuan bagi dirinya sendiri

dan terdorong untuk mengeluarkan upaya serta prestensi dalam mengatasi rintangan-rintangan (Bandura, 2006).

Dalam PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta dinamika permasalahan yang terjadi adalah memiliki permasalahan pada beberapa karyawan yang merasa dirinya kurang percaya terhadap pekerjaan apa yang dia lakukan sehingga merasa dirinya menjadi tersaingi dan minder dan juga memiliki keyakinan bahwa dia tidak mampu untuk menjalankan suatu pekerjaan yang akan dilakukan sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi suatu beban baginya yang mengakibatkan menurunnya kepuasan dan kinerjanya.

Tabel 3
Tabel Kepuasan Kinerja Bulan Januari – April 2019
PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta

Katagori	Frekwensi				Total	Presentase
	Januari	Februari	Maret	April		
Kurang puas	9	11	8	9	37	19.2%
Puas	39	28	31	33	131	68.2%
Sangat Puas	5	4	7	8	24	12.5%
Total (bulanan)	53	43	46	50	192	100%

Sumber : PT PLN Pusdiklat Jakarta

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa frekwensi dan presentase mengenai tingkat kepuasan kinerja yang dimiliki karyawan PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta Dinamika yang memiliki katagori kurang puas berjumlah 19.2% sedangkan yang memiliki katagori puas berjumlah 68.2% dan dengan katagori sangat puas berjumlah 12.5%. presentase tertinggi mayoritas terletak pada tingkat sedang.

Berdasarkan paparan di atas dan mengingat pentingnya penerapan manajemen talenta (*talent management*) dan keyakinan akan kemampuan diri (*self efficacy*) sebagai upaya meningkatkan kinerja kerja karyawan di perusahaan. Untuk itu saya sebagai peneliti melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Manajemen Talenta Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta”**.

1.2. Permasalahan

1.2.1. Identifikasi Masalah

1. Bagaimanakah Manajemen Talenta (*talent management*) di PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta ?
2. Bagaimanakah efikasi diri (*self efficacy*) di PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta ?
3. Bagaimanakah kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta ?
4. Bagaimanakah pengaruh Manajemen Talenta (*talent management*) terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta ?
5. Bagaimanakah pengaruh efikasi diri (*self efficacy*) terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta ?
6. Bagaimanakah pengaruh Manajemen Talenta (*talent management*) dan efikasi diri (*self efficacy*) terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta ?

1.2.2. Pembatasan Masalah

Untuk mempelajari dan serta membatasi ruang lingkup permasalahan dengan tujuan untuk menghasilkan uraian sistematika serta penelitian ini menjadi lebih

spesifik dalam membahas permasalahan yang di teliti, maka penulis membuat pembatasan masalah yaitu Pengaruh Manajemen Talenta (*talent management*) dan efikasi diri (*self efficacy*) terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta.

1.2.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka perumusan masalah pada penulisan ini adalah bagaimanakah pengaruh manajemen talenta dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui manajemen talenta (*talent management*) pada PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta
2. Untuk mengetahui efikasi diri (*self efficacy*) pada PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial manajemen talenta (*talent management*) terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial efikasi diri (*self efficacy*) terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta

6. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan manajemen talenta (*talent management*) dan efikasi diri (*self efficacy*) terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta

1.4. Manfaat penelitian

Maupun hasil dari penelitian ini dapat diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai masalah manajemen talenta (*talent management*), efikasi diri (*self efficacy*) dan kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, E. (2018). Transformational Leadership, Technical Competencies And Self-Efficacy On Employee Performance (A Subsidiary Of Dana Pensiun Bank Mandiri Empat-DPBME). *Jurnal Manajemen*, 9(1), 12-22.
- Abidin, Yusuf Zainal. 2015. Manajemen Komunikasi (Filosofi, Konsep, dan Aplikasi). Bandung: Pustaka Setia.
- Aprinto, B., & Jacob, F. A. (2013). *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*. PPM Manajemen.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on psychological science*, 1(2), 164-180.
- Bandura, A. (2010). Self-efficacy. *The Corsini encyclopedia of psychology*, 1-3.
- Bangun, N., Octavia, J., & Tarigan, K. B. (2012). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, dan Profitabilitas terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility pada Perusahaan yang Terdaftar di BEI. *Jurnal Akuntansi*, 12(2), 717-738.
- Barkhuizen, N., Rothmann, S., & Van De Vijver, F. J. (2014). Burnout and work engagement of academics in higher education institutions: Effects of dispositional optimism. *Stress and Health*, 30(4), 322-332.
- Capelli C, Casteilano M, Pirola I, Cumetti D, Agosti B, Gandossi E. 2006. The predictive value of ultrasound findings in the management of thyroid nodules. *J of Med*.100(1): 29-35.
- Collings, D. G., & Isichei, M. (2018). The shifting boundaries of global staffing: integrating global talent management, alternative forms of international assignments and non-employees into the discussion. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 165-187.
- DARMAYANTO, M. T. (2018). *PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (SURVEI PADA KANTOR DIREKSI TANJUNG MORAWA)* (Doctoral dissertation, UNIMED).
- Dixit, S., & Dean, A. (2018). The Impact of Talent Management on Job Satisfaction and Employee Performance in Public Sector Banks of Rajasthan. *International Journal of Creative Research Thoughts*, 6(1), 425-435.
- Fatmasari. 2017. Pengaruh Talent Management dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat Berat. *Jurnal Bisnis Darmajaya*. 03 (02).
- Fauziah, J., Pongtuluran, J., & Aziz, M. (2017). Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karier dan self efficacy terhadap kinerja karyawan. *Jurnal manajemen*, 8(1), 43-54.

- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2010). Teori-teori psikologi. *Yogyakarta: Ar-Ruzz Media*.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (1991). *Organizations: Behavior, structure, processes*. Homewood, IL: Irwin.
- Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 4(2).
- Hasibuan, M. S. (2014). Manajemen sumber daya manusia (revisi). *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Heinen, J. S., & O'Neill, C. (2004). Managing talent to maximize performance. *Employment Relations Today*, 31(2), 67.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (1999). Metodologi Penelitian dan Bisnis. *Yogyakarta: BPFE Yogyakarta*.
- Intan, I. G. A., & Supartha, I. W. G. (2017). Pengaruh Self efficacy dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Agen Pemasaran Asuransi Equity Life Indonesia Cabang Renon Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Isanawikrama. Buana, Yud, *et al.* (2017). Analisis Pengaruh Talent Management terhadap Organizational Performance dan dampaknya pada Employee Retention. *Jurnal Administrasi dan Kesekretarisan*. 3(1): 150-160
- Kaok, M., Yusuf, R. M., & Dewi, A. R. S. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN TALENT MANAGEMENT TERHADAP PENGEMBANGAN KARYAWAN PADA PT. MARSYAVIN JAYA KABUPATEN MERAUKE. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(1), 46-59.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Laras, T., Kresnanto, N. C., Raharti, R., Nurwiyanta, N., & Wibowo, A. G. (2019). The effect of knowlege management and talent management on employee performance and the impact on competitive advantage (Survey at private colleges in Kulonprogo district, Yogyakarta). *Management and Economics Journal (MEC-J)*, (2).
- Lee, O. L. (1963). *Pengertian Manajemen*. Yogyakarta: Balai Pembinaan Universitas Gajah Mada.
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human resource management review*, 16(2), 139-154.

- Luna–Arocas, R., & Morley, M. J. (2015). Talent management, talent mindset competency and job performance: the mediating role of job satisfaction. *European Journal of International Management*, 9(1), 28-51.
- Lunenburg, F. C., & Lunenburg, M. R. (2015). Developing high performance teams: Long-standing principles that work. *International Journal of Organizational Behavior in Education*, 3(1), 1-17.
- Lupiyoadi, R., & Ikhsan, R. B. (2015). *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Machmud, S. (2018). The Influence of Self-Efficacy on Satisfaction and Work-Related Performance. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 4(4), 43-7.
- Mahsun, U. K. (2016). *Pengaruh Harga, Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Produk Di Ramayana Mall Kudus* (Doctoral dissertation, Universitas Muria Kudus).
- Malayu S.P Hasibuan. 2014. **Manajemen**. Edisi revisi, cetakan ke 10. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, A. P. (2012). Evaluasi Kinerja SDM, cetakan keenam. Bandung: Refika Aditama.
- Mkamburi, M. A. R. Y., & Kamaara, D. M. (2017). Influence of Talent Management on Employee Performance at The United Nations: A Case of World Food Programme. *The Strategic Journal of Business and Change Management*, 2(3), 28-48.
- Mutiara, A. N., Hubeis, A. V., & Sukmawati, A. (2019). Talent Management in Improving The Employees Performance of PT PLN (Persero) TJBB APP Cawang. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship (IJBE)*, 5(1).
- Narimawati, U. (2007). Riset manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Agung Media.
- 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*, 39(2), 141-148.
- Pella, D. A., & Inayati, A. (2011). Talent Management: Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Prasetyaningsih, D. A., Fathoni, A., & Hasiholan, L. B. (2019). THE ROLE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT IN EDITING PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, SELF EFFICACY AND REWARD ON HR PERFORMANCE IN PT. UNGARAN SARI GARMEN SEMARANG. *Journal of Management*, 5(5).
- Putri, K. D. C., Sari, M. M. R., Ramantha, I. W., & Budiasih, I. G. A. N. (2019). Effect of self-efficacy, competence and compensation in performance of

- financial manager on motivation as moderation. *International research journal of management, IT and social sciences*, 6(3), 83-93.
- Rimper, R. R., & Kawet, L. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4).
- RIZKI NOVIAWATI, D. I. A. N. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3).
- Rivai, V., & Bacthiar, R. A. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Santrock, J. W., & Rollo, D. (2017). *Psicologia dello sviluppo*. McGraw-Hill Education.
- Setyabudi, M. A., Al Musadieg, M., & Aziz, A. L. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 63(1), 100-106.
- Setyosari, P. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan Edisi 3*. Jakarta: Kencana Pramedia Group.
- Siagian, S. P. (1995). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Slizer, R. & Dowell, B. (2010). *Strategy – driven talent management: A leadership imperative*. San Francisco: Jossey – Bass Awiley.
- Siregar, S. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: kencana.
- Stahl, S. A., & Nagy, W. E. (2007). *Teaching word meanings*. Routledge.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2001). Differential effects of incentive motivators on work performance. *Academy of management journal*, 44(3), 580-590.
- Sugiyono, H. (2016). *Metode kualitatif dan kuantitatif. Cetakan ke-23*. Alfabeta, Bandung.
- SYAHPUTRA, R., & SOESANTI, I. (2016). Design of Automatic Electric Batik Stove for Batik Industry.
- Tash, M. S., & Ali, E. N. C. dan Maryam Ahmadzadeh.(2016).“The Effects of Talent Management on Employees Performance in Oil Jam Petrochemical Complex (Oil JPC): The Mediating Role of Job Satisfaction”. *International Journal of Economics and Finance*, 8, 226-230.
- Tim Penyusun. (2014). *Pedoman Penyusun Skripsi*. Jakarta: FEB UHAMKA
- Widianingsih, N. K. N., & Wulansari, P. (2018). Pengaruh Talent Management Terhadap Meningkatnya Kinerja Karyawan. *eProceedings of Management*, 5(2).
- Widyawati, S. R., Sujana, I. W., & Sukadana, I. W. (2018). The Role of Work Motivation in Mediating the Effect Self Esteem and Self Efficacy on

Employee Performance at CV. Alam Tanpaka, Denpasar Bali. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(11), 21138-21147.

Yusuf, M. (2011). The impact of self-efficacy, achievement motivation, and self-regulated learning strategies on students' academic achievement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 2623-2626.

Yusuf, T. (2015). Pengaruh Religiusitas Dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 8(01).

<https://www.pln.co.id/>

