

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *TALENT* MANAJEMEN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. CINTA MAJU SEJAHTERA TANJUNG MORAWA

Oleh:

Suka Damai Hati Laia ¹⁾

Firman Jaya Laia ²⁾

Laminar Hutabarat ³⁾

Dra. Jenni Tarigan ⁴⁾

Universitas Darma Agung ^{1,2,3,4)}

E-mail:

sukadamaihatilaila@gmail.com ¹⁾

jayafirman45@gmail.com ²⁾

Hutabaratmin23@gmail.com ³⁾

jennitarigan@gmail.com ⁴⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *talent management* terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cinta Maju Sejahtera Tanjung Morawa. Jenis investigasi ini adalah investigasi kausalitas dengan pendekatan kuantitatif menggunakan uji statistik. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 karyawan PT. Cinta Maju Sejahtera, Tanjung Morawa. Hasil penelitian ini adalah (1). *Self-efficacy* memiliki hubungan yang positif dan lebih besar dari t-tabel 2,042, terlihat dari ukuran *self-efficacy* t-hitung (2,906). Juga, nilai koefisien regresi adalah 0,262. Nilai signifikansi yang diperoleh dari uji-t adalah 0,007 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan (0,05). (2). *Talent Management* memiliki arah hubungan yang positif, dibuktikan dengan nilai thitung untuk variabel *Talent Management* sebesar 2,674, lebih besar dari t-tabel sebesar 2,042. Nilai signifikansi yang diperoleh untuk uji-t adalah 0,013, yang berada di bawah tingkat signifikansi yang diberikan (0,05). (3). *Self-efficacy* dan *talent management* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji F pada tabel Anova, dengan nilai Fhitung Ftabel $3,250 > 7,796$ dan nilai signifikansi 0,000 dan kurang dari 0,005 adalah nilai.

Kata Kunci : *Self Efficacy, Talent Manajemen, Produktivitas Kerja, Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan berusaha untuk mencapai target yang ditentukan di bidang industri, perdagangan dan jasa. Yang penting, keberhasilan berbagai kegiatan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, sumber daya yang tersedia, sarana atau prasarana yang dimiliki, tetapi juga pada aspek sumber

daya manusia. Faktor talenta ini merupakan salah satu yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan, terutama mengingat kita akan memasuki era perdagangan bebas di mana lanskap persaingan sangat berbeda. Hal ini memungkinkan semua bisnis untuk bekerja lebih efisien, efektif dan produktif. Persaingan yang ketat mendorong perusahaan untuk menjamin kelangsungan hidupnya dengan memperhatikan sisi

sumber daya manusia. Oleh karena itu, manusia dapat dilihat sebagai faktor penentu, karena di tangan manusialah segala inovasi dilaksanakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Di era globalisasi, hal terpenting bagi sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia, dan jika hanya berfokus pada penjualan produk dan jasa, pasti akan menurun. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengembangkan sumber daya manusia yang unggul untuk pemeriksaan objek dalam persaingan global. Indonesia tidak boleh menjadi negara yang tertinggal dalam kemajuan angkatan kerja untuk menghindari perekrutan talenta dari negara lain. Oleh karena itu, manajemen harus memvalidasi talenta berkualitas, mengisi gap talent di negara asalnya, dan berupaya mengantisipasi persaingan dari negara lain.

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagaimana dimaksud dalam perusahaan adalah karyawan yang menjadi pendukung seluruh kegiatan perusahaan karena merupakan salah satu sumber utama untuk menjamin kesetaraan antara serikat pekerja dan mitra organisasi. Indonesia merupakan salah satu negara berkembang dan tentunya sumber daya manusia (SDM) yang lebih berkualitas sangat dibutuhkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan negara. Selain itu, sumber daya manusia memegang peranan penting

bagi kelangsungan kegiatan organisasi (departemen dan lembaga) di masa mendatang. Dengan demikian, keberhasilan dan kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh ukuran departemen SDM-nya. Selain itu, beban pokok yang terkait dengan tugas organisasi dan peran fungsional menjadi bagian dari fungsi Sumber Daya Manusia. Dengan lebih menekankan pada fakta bahwa kemajuan dan keberhasilan organisasi secara alami bergantung pada peran SDM, semua organisasi harus memantau kinerja karyawan melalui serangkaian program atau kegiatan yang benar-benar menambah wawasan tentang kinerja dan keterampilan mereka. Kami memastikan bahwa pencapaian tujuan perusahaan berasal dari orang-orang yang memberikan kontribusi signifikan dan responsif dalam menjalankan tugasnya.

Secara keseluruhan, SDM adalah aset bagi organisasi dan kualitas SDM tergantung pada seberapa baik kinerja orang-orang dalam organisasi. Dalam pengertian ini, kinerja pegawai dapat berupa hasil kerja individu yang dapat disampaikan kepada suatu organisasi dalam bentuk jasa yang diukur secara kualitatif dan kuantitatif. Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan yang dilakukan setiap karyawan di masyarakat (tempat kerja). Pengertian lain tentang kinerja pegawai adalah bagaimana pegawai

memberikan kontribusi kepada organisasi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas kinerja, kehadiran, jam kerja, dan perilaku pribadi, yang merupakan ukuran standar kerja. Karena disesuaikan dengan isi pekerjaan, perusahaan, spesialisasi, dll, ada perbedaan individu dalam ukuran standar pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu, standar ketenagakerjaan diselaraskan dengan pencapaian tujuan perusahaan, di mana semua tugas dan fungsinya dijelaskan

Produktivitas tenaga kerja adalah pondasi sejati PT. Cinta Maju Sejahtera, karena tanpa produktivitas tenaga kerja Anda tidak dapat mencapai tujuan bisnis Anda. Seorang karyawan yang sangat produktif mampu memecahkan masalah dan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Produktivitas tenaga kerja merupakan pencapaian kegiatan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang ditetapkan dalam strategi perencanaan organisasi. Oleh karena itu, produktivitas karyawan patut mendapat banyak perhatian dari perusahaan. Produktivitas tenaga kerja melalui sumber daya manusia yang unggul yang dapat memberikan kontribusi bagi kinerja dan kemajuan perusahaan. Produktivitas tenaga kerja menggambarkan hubungan antara keluaran (pekerjaan) dan waktu yang dibutuhkan seseorang untuk menghasilkan suatu produk, yang

dinyatakan dalam bentuk hasil yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya pada posisi atau jabatan tertentu

Self-efficacy adalah bentuk kepercayaan diri yang didasarkan pada kemampuan individu untuk memotivasi sumber daya kognitifnya untuk mencapai tujuan tugas yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Dalam salah satu aspek, kesadaran diri dalam aktivitas sehari-hari, efikasi diri merupakan faktor yang membangun kepercayaan diri seseorang berdasarkan kemampuannya untuk mencapai tujuan kinerja, terutama sebagai bentuk antisipasi terhadap kemungkinan hambatan yang meningkat. Karena efikasi diri mewakili nilai-nilai kehidupan, individu menjadi lebih dewasa dalam menilai kemampuan mereka sendiri dan menantang kesulitan mencapai tujuan di tempat kerja. Jadi jangan mencoba untuk menghindari tanggung jawab atas masalah yang muncul di tempat kerja.

Self-efficacy adalah aspek pengetahuan diri yang mempengaruhi kehidupan sehari-hari seseorang. Self-efficacy adalah keyakinan bahwa seorang individu harus menyelesaikan tugas dan masalah yang mereka hadapi di tempat kerja. Self-efficacy juga mempengaruhi perilaku dan pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan. Motivasi diri yang muncul pada orang didorong oleh keyakinan pada kemampuan mereka sendiri daripada oleh

kebenaran objektif. Karena self-efficacy mendorong seseorang untuk mengambil serangkaian tindakan yang efektif untuk mengubah lingkungan, self-efficacy mendorong karyawan untuk menunjukkan kesesuaian untuk pekerjaan mereka dan pada akhirnya positif Anda juga dapat mendorong mereka untuk mengambil tindakan. Oleh karena itu, dari efikasi diri tersebut di atas berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan PT. Cinta Maju Sejahtera yang harus mengajarkan nilai itu dengan self-efficacy.

Menghasilkan talenta berkualitas membutuhkan individu yang secara konsisten berkomitmen, profesional, dan mampu memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi. Diperlukan dalam pemenuhan tugas pokok, tanggung jawab, wewenang di bidang kegiatan, sumber daya manusia dari pegawai senior sampai bawahan dan unsur-unsur yang mendukungnya. Talent management adalah proses dimana perusahaan memastikan bahwa pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan berada di posisi kunci. Hasil yang dapat dicapai perusahaan dengan mengadopsi strategi manajemen bakat adalah mengisi posisi manajemen puncak dengan karyawan berbakat. Oleh karena itu, perusahaan tidak perlu meragukan produktivitas tenaga kerja karyawan yang telah dipromosikan ke

posisi puncak di perusahaan. Ada hubungan yang kuat antara manajemen bakat dan produktivitas karyawan, karena berinvestasi dalam manajemen bakat dapat menciptakan tenaga kerja yang berkinerja tinggi dan berkualitas tinggi.

Namun fenomena yang terjadi adalah harapan tidak sesuai dengan kenyataan produktivitas tenaga kerja yang dicapai oleh berbagai organisasi, ada yang tinggi dan ada yang rendah. Pengamatan pertama di PT. Cinta Maju Sejahtera menemukan bahwa beberapa karyawan masih belum mampu mengatasi pekerjaan internal mereka dan pekerjaan mereka tidak sempurna. Selain itu, beberapa karyawan tidak dapat mengoperasikan alat di rumah, sehingga mengurangi produktivitas karyawan. Selain masalah tersebut, PT. Cinta Maju Sejahtera telah menetapkan tujuan bagi karyawannya untuk mencapai 74% dari hasil kerja tahunan mereka. Tentu saja, tujuan ini membuat karyawan frustrasi dan hampir membuat mereka berhenti. Hal ini terjadi karena karyawan harus bekerja sesuai instruksi sehingga kepercayaan dirinya tidak tercermin dalam pekerjaannya. Dalam artian agensi tidak memanfaatkan rasa efikasi diri masing-masing karyawan.

Beberapa faktor dapat menjadi penyebab turunnya produktivitas tenaga kerja, salah satunya adalah pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik, yang menjadi

salah satu penyebab turunnya produktivitas tenaga kerja. Bentuk manajemen bakat yang buruk tercermin dalam cara manajer menempatkan karyawan berdasarkan keterampilan dan kemampuan mereka. Hal yang sama berlaku sebaliknya. Bangun karir Anda sesuai aturan, tetapi pengembangan karir sebenarnya didasarkan pada kedekatan hubungan.

Berdasarkan fenomena di atas yang dilakukan penulis, kami menemukan bahwa self-efficacy dan talent management dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. cinta yang kaya. Hal ini mungkin disebabkan oleh perusahaan yang tidak memanfaatkan efikasi diri karyawan untuk mengubah kepercayaan diri karyawan menjadi perilaku positif untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tidak aplikatif.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Efikasi diri

Menurut Bandura (Luther 2014:130) mendefinisikan self-efficacy sebagai perasaan individu mampu menggunakan indikator untuk menunjukkan perilaku yang diinginkan dalam situasi tertentu.

1. Keyakinan untuk menyelesaikan berbagai masalah
2. Percaya diri dalam memecahkan masalah dengan orang lain

3. Kemampuan untuk memecahkan masalah dengan solusi yang benar

B. Talent Manajemen

Menurut Pera dan Inayati (2011:82) Talent management adalah proses memastikan bahwa perusahaan mengisi posisi kunci yang menjadi pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan.

1. Daya Tarik Bakat
2. Pengembangan sumber daya manusia
3. Retensi bakat

C. Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2014:33) Produktivitas tenaga kerja didefinisikan sebagai hubungan antara hasil aktual (barang atau jasa) dengan tujuan nyata dan hasil fisik. Produktivitas juga didefinisikan sebagai tingkat efisiensi dalam produksi barang dan jasa. Produktivitas adalah ukuran seberapa baik sumber daya digunakan dalam produksi barang.

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang diperoleh
3. Semangat Kerja
4. Pengembangan diri
5. kualitas
6. Efisiensi

3. METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Cinta Maju Sejahtera Jl. Bagun Sari Baru, Tanjung Morawa Kabupaten Deliserdang

Sumatera Utara, Penelitian dilakukan selama Lima bulan dimulai bulan April sampai dengan Agustus 2022.

B. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini merupakan semua karyawan pada PT. Cinta Maju Sejahtera yg berjumlah 40 orang. Teknik Non Probability Sampling yg dipilih yaitu menggunakan Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel jika seluruh anggota populasi dijadikan menjadi sampel. Maka dari pertimbangan tadi peneliti merogoh seluruh anggota populasi buat dipakai sebagai sampel yaitu 40 orang karyawan yg dijadikan sampel.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian merupakan penelitian kausal menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yg bertujuan buat menguraikan atau mendeskripsikan sifat (karakteristik) berdasarkan suatu keadaan atau objek penelitian yg dilakukan melalui pengumpulan & analisis data kuantitatif dan pengujian statistik. Jenis & asal data yg dipakai pada penelitian ini merupakan Data utama, yaitu data yg dikumpulkan berdasarkan asal-asal orisinil buat tujuan tertentu. Atau menggunakan istilah lain data utama adalah data yg diambil secara eksklusif sang peneliti tanpa melalui mediator sebagai akibatnya data yg dihasilkan berupa data mentah. alam penelitian ini asal data utama diperoleh menggunakan teknik

kuisisioner/angket yg akan diberikan dalam responden.

D. Metode Analisis Data Dan Uji Hipotesis Statistik Deskriptif

Statistik dilakukan dengan beberapa cara yaitu mengumpulkan, mengarahkan, dan ditafsirkan, sehingga data tersebut memberikan gambaran atau keterangan yang jelas tentang maksimum, minimum, rata-rata variasi.

Uji Instrumen Data

- a. Uji Validitas
- b Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian ini, di lakukan beberapa jenis pengujian antara lain sebagai berikut :

- a. Uji normalitas data
- b. Uji multikolinieritas
- c. Uji heteroskedastisitas

Statistik Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda di gunakan untuk bagaimana meramalkan keadaan (naik-turunnya) variabel dependen (kriterium), apabila dua atau lebih variable lain dependen sebagai faktor manipulasi dipredikator (dinaik turunkan nilainya). Analisis ini digunakan dengan melibatkan variabel independen dan dependen.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan beberapa metode pengujian, yaitu :

- a. Uji Parsial (Uji-t)
- b. Uji Simultan (Uji-F)
- c. Uji Koefisien determinasi (R^2)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil Hipotesis H_1 diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self-Efficacy* terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebagian bagi karyawan PT. Cinta positif, Tanjung Morawa yang kaya raya.

Manurung (2015):

37) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai rasa kecukupan, efisiensi, dan kemampuan untuk menangani kehidupan seseorang berdasarkan empat hal:

Prestasi, pengalaman orang lain, keyakinan verbal, keadaan fisiologis. Individu harus memulai dari dirinya sendiri untuk mengembangkan suatu keyakinan atau tingkat keyakinan yang sepadan dengan keyakinannya terhadap kemampuannya dalam mengorganisasikan tugas-tugas untuk mencapai tujuan, menghasilkan sesuatu, melakukan tindakan. Hal ini sangat penting mengingat hilangnya rasa percaya diri yang hanya dialami pasien dapat diatasi. *Self-efficacy* dapat memotivasi karyawan untuk

menunjukkan komitmen dan (pada akhirnya) perilaku positif untuk mendorong seseorang mengambil tindakan yang efektif untuk mengubah lingkungan mereka. Dalam hal ini, efikasi diri berperan sebagai mekanisme motivasi diri yang mendorong usaha dan ketekunan dalam menciptakan tujuan bagi diri sendiri dan mengatasi hambatan pada diri mereka yang menghargai kemampuannya sendiri (Bandura, dalam Manurung). 2015). *Self-efficacy* dianggap sebagai sumber daya pribadi. Orang dengan tingkat sumber daya pribadi yang lebih tinggi memiliki (1) harga diri yang lebih tinggi, (2) harapan yang lebih tinggi untuk menyelaraskan diri dengan tujuan, (3) motivasi intrinsik yang lebih kuat untuk mengejar tujuan, dan (4) untuk mencapai kepuasan dan pemicu. lebih tinggi dari. Dengan kata lain, karyawan yang merasa penting, diberdayakan, dan bersemangat tentang pekerjaan mereka berkinerja baik.

Hal ini didukung oleh penelitian menggunakan metode Anova oleh Hanna Viany Octavia dan Heru Susilo dalam *Journal of Business Administration* (2018), yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh manajemen bakat dan efikasi diri. bentuk regresi. Rumusnya menjadi $F_{1,14.011} = 0.552$. Nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$. Tabel 1.692 menunjukkan hasil positif untuk

kedua variabel. Nilai koefisien (R-squared) menunjukkan angka 0.611. Artinya variabel kinerja sebesar 61,1% dipengaruhi oleh variabel manajemen bakat dan efikasi diri, dan sisanya oleh variabel lain. Kami juga membuktikan bahwa perilaku organisasi skeptis pragmatis biasanya ditandai dengan tingkat kepercayaan yang signifikan. Kedua, kompleksitas tugas dan lokasi kinerja menemukan hubungan antara efikasi diri dan produktivitas tenaga kerja di tempat kerja. Oleh karena itu, semakin tinggi efikasi diri, maka kinerja karyawan perusahaan akan semakin produktif.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Niko Satria Rachmadinata, Hani Gita Ayuningtias. Pengaruh Talent Management dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta di Jakarta, Indonesia Journal of Management (2017). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Hal ini diketahui dari hasil uji kecocokan model internal yang menghasilkan sampel asli sebesar 0,453, yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan hasil t-statistik sebesar 2,771. 1,96, menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini, self-efficacy berperan

sebagai mekanisme motivasi diri yang mendorong mereka yang menghargai kemampuannya untuk menciptakan tujuan mereka sendiri dan menggunakan usaha dan ketekunan untuk mengatasi hambatan (Bandura, 2006). Self-efficacy dianggap sebagai sumber daya pribadi. Orang dengan tingkat sumber daya pribadi yang lebih tinggi memiliki (1) harga diri yang lebih tinggi, (2) harapan yang lebih tinggi untuk menyelaraskan diri dengan tujuan, (3) motivasi intrinsik yang lebih kuat untuk mengejar tujuan, dan (4) untuk mencapai kepuasan dan pemicu. Lebih tinggi dari. Dengan kata lain, karyawan yang merasa penting, diberdayakan, dan bersemangat tentang pekerjaan mereka berkinerja baik.

B. Pengaruh *Talent* Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil Hipotesis H₂ diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Talent* Manajemen terhadap produktivitas kerja karyawan. Ditunjukkan oleh hasil pengujian dalam penelitian menunjukkan bahwa *Talent* Manajemen secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cinta Maju Sejahtera Tanjungmorawa.

Menurut Pella dan Inayati (2011:46) talent manajemen adalah suatu proses untuk memastikan suatu perusahaan

mengisi posisi kunci pemimpin masa depan (future leaders) dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan. Talent manajemen sesungguhnya mencakupi semua aspek pengelolaan sumberdaya manusia, mulai dari mencari kandidat dan merekrut kandidat yang sesuai, merancang kebijakan retensi dan reward yang optimal untuk mempertahankan talenta agar tidak pindah ke kompetitor.

Inisiatif dalam melaksanakan talent manajemen dalam bisnis memiliki banyak tujuan. Menurut Smilansky (2018:29), tujuan utamanya adalah mengembangkan top manajemen terbaik dalam menghadapi persaingan bisnis, mencari kandidat eksternal yang baik untuk mengisi pekerjaan kunci, saling mengisi talent antar unit yang berbeda, mempertahankan seorang bertalenta melalui kesempatan pengembangan karir, memperluas kelompok talent internal dengan memfokuskan pada sejumlah karyawan yang berbeda, dan membangun kebutuhan bersama untuk memiliki pemain terbaik sebagai kunci untuk keberhasilan bisnis mendatang.

Hal ini diperkuat dengan penelitian Niko Satria Rachmadinata, Hani Gita Ayuningtias. Jurnal Manajemen Indonesia (2017) dengan menggunakan metode Anova menunjukkan bahwa variabel manajemen sumber daya manusia

berkontribusi signifikan terhadap variabel kinerja, sedangkan teknik analisis regresi linier sederhana tidak menunjukkan pengaruh perubahan variabel manajemen bakat terhadap variabel kinerja, yaitu 63,8%.

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh manajemen bakat. Hal ini menunjukkan hubungan penting antara manajemen bakat dan kinerja karyawan dan efisiensi organisasi. Manajemen bakat adalah tentang menempatkan orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat di posisi yang tepat. Perusahaan besar adalah mereka yang visi, misi, dan nilai perusahaannya ditetapkan oleh orang-orang berbakat yang bekerja sama untuk menciptakan sinergi. Oleh karena itu, semakin baik manajemen talenta, semakin produktif kinerja karyawan di perusahaan.

5. SIMPULAN

Penelitian ini untuk melihat seberapa berpengaruh variabel-variabel penerapan *Self-Efficacy* dan *Talent* manajemen terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Cinta Maju Sejahtera. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. *Self-Efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Cinta Maju Sejahtera Tanjungmorawa diperoleh dari nilai

t_{hitung} variabel ukuran *Self-Efficacy* diperoleh sebesar 2,906 lebih besar dari t_{tabel} 2,042. Serta nilai koefisien regresi sebesar 0,262. Nilai signifikansi untuk uji t yang diperoleh sebesar 0,007 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan (0,05).

2. *Talent* Manajemen berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Cinta Maju Sejahtera Tanjungmorawa diperoleh dari nilai t_{hitung} variabel *Talent* Manajemen diperoleh sebesar 2,674 lebih besar dari t_{tabel} 2,042. Nilai signifikansi untuk uji t yang diperoleh sebesar 0,013 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan (0,05).
3. Secara simultan, *Self-Efficacy* dan *Talent* Manajemen berpengaruh secara bersama sama terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Cinta Maju Sejahtera Tanjungmorawa diperoleh dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan besarnya *Adjusted R square* adalah 0,475. Dengan demikian besarnya pengaruh *Self-Efficacy* dan *Talent* Manajemen terhadap produktivitas kerja karyawan adalah hanya sebesar 47,5%. Sedangkan sisanya sebesar 52,5% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

- As'alul, Maghfiroh, dan Lainnya 2013. Manajemen. Malang: FIA-UNBRAU. Manajemen.
- Anwar Prabu dan A.A. Mangkunegara, 2011. Pemuda Rosdakarya, Bandung: Perusahaan Manajemen Sumber Daya Manusia
- Boynes, Manurung 2015, Program Pascasarjana, Fakultas Pendidikan Matematika, "Meningkatkan Kemampuan Pemecahan Masalah dan Self-Efficacy Matematika Siswa SMP Parulian Medan Melalui Pembelajaran Berbasis Masalah." Repositori digital Universitas Negeri Medan.
- Bandura. 2016. Fondasi Sosial Pemikiran dan Tindakan: Sebuah teori kognisi sosial. Jersey State: Pearson Education.
- 2011, Brown, B, dan L. <http://www.ed.gov/databases/ERIC-Digets/ed>, "Keyakinan Self-Efficacy dan Pengembangan Karir."
- Ranupan Busro, 2018. Produktivitas manajemen dan personel Yogyakarta: Jurusan Penerbitan, Fakultas Ekonomi Universitas Gajahmada.
- Eddy Damanik 2020. Self-Efficacy and Personality at PT: Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Surabaya Nutrifood. Business Management Journal
- Djarwanto. 2014. Laporan Analisis

- Keuangan Pokok Edisi dan Akuntansi
Kedua.BPFE.Yogyakarta.
- Encyclopedia of Business Economics and Management edisi 2010
- Firmansyah dan Fauzi.2017.Peran Metakognisi dalam Pengembangan Pembelajaran Berbasis Masalah Siswa Jurnal Efikasi Diri Matematika.Medan.
- Mulbar, U, Fitriani, and Rusli, N.A.2021. Didefinisikan Pengaruh Model Pembelajaran Think Pare Share Terhadap Self-Efficacy Matematika Siswa. Imam Ghozali, "Journal Issues in Mathematics Education," 2015. Penerapan Analisis Multivariat Menggunakan Software SPSS ,” Penerbit UNDIP:Semarang.
- Enin Hasani.2015.Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta:Grasindo.
- Misri dan Ikhsan.2012.Pendekatan Penelitian.Bandung:Ciptapusaka Pioneer Media
- Afifah Inayati dan Darmin A. Pella (2011) Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Pertumbuhan dan Kinerja Unggul—Talent ManagementJakarta:PT.Gramedia adalah perpustakaan utama.
- S. N. Maulana, unimed.ac.idPengaruh Kepemimpinan Transformasional, Self-Efficacy, dan Self-Esteem Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PTManado Tropica Cocoprime Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi
- Moczydowska.2012.Talent Management Teori dan Praktek Manajemen.Ekonomi, manajemen, dan bisnis
- Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, Bandung, Penerbit Mandar Maju, Sedarmayanti, 2011.
- Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung, Penerbit Mandar Maju, 2014,
- Sondang P. Siagian (2015)Filsafat Administrasi Penerbit: PT Bumi Aksara yang berbasis di Jakarta.
- Muchdarsyah, Sinungan.2014.Cara Kerja ProduktivitasBandung:Bumi Pengetahuan
- J. Smilansky (2018)Meningkatkan Keterampilan Eksekutif:Cara yang baik untuk menemukan dan mengembangkan pemimpin dalam bisnis.Jakarta: Percetakan I.Penerbit PPM.Studi dalam statistik
- Sugiyono.2018.R&D, metode penelitian kualitatif, dan kuantitatif.Bandung:Alphabeta.
- Yogyakarta: Sulistiani, Produktivitas dan Manajemen Sumber Daya ManusiaBPFE, 2013.