



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MANAJEMEN TALENTA DAN
PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK
PADA PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT SAPTA SERVISINDO
DI TANGERANG SELATAN**

¹Mohd Najibullah Bangun, ²Tantan Firmansyah, ³Arie Ferdian Eki Saputro
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
Email : ¹najibullahb@gmail.com, ²tantanfirmansyah57@gmail.com,
³Arieferdian17@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, manajemen talenta dan pelatihan terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada produktivitas karyawan pada PT Sapta Servisindo di Tangerang Selatan.

Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 95 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 23,8%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 39,7%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 26,5%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja, manajemen talenta dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 53,7%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 34,1%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Manajemen Talenta, Pelatihan, Kepuasan Kerja, Produktivitas Karyawan.*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan memerlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, dan teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola factor-faktor tersebut dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia agar mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

PT Sapta Servisindo adalah salah satu perusahaan dalam negeri yang bergerak dibidang jasa laboratorium oil & gas. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 30 September 2002 berlokasi di Bintaro, Jakarta Selatan. Pada tahun 2012 memindahkan bisnis usahanya ke daerah pergudangan di Taman Tekno, Bumi Serpong Damai, Tangerang Selatan.

PT Sapta Servisindo dalam mengatasi persaingan yang semakin ketat di industri jasa laboratorium menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen serta menjaga kualitas yang konsisten untuk mampu mendorong kinerja organisasi atau perusahaan yang kian lama membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai visi dan misinya. Oleh sebab itu perusahaan sangat mengharapkan setiap karyawannya dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Akan tetapi hal ini tidak mudah apabila disiplin kerja karyawan masih rendah.

Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah rendahnya tingkat kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Rendahnya kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya tercermin dalam berbagai hal, seperti karyawan yang tidak taat terhadap jam kerja serta karyawan yang tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Disiplin kerja yang baik adalah bukan atas dasar paksaan atau karena adanya *punishment* (peringatan) maupun *reward* (penghargaan) yang diberikan, akan tetapi berdasarkan kesadaran dari dalam diri karyawan masing-masing. Seperti yang terjadi pada karyawan di PT Sapta Servisindo, berdasarkan hasil penelitian awal terlihat masih kurangnya disiplin kerja karyawan yang dilakukan baik oleh karyawan dinas dalam maupun karyawan dinas luar. Diantaranya banyak karyawan yang terlambat hadir dari jam kerja yang ditentukan dan karyawan yang tidak hadir tanpa memberikan keterangan. Persoalan-persoalan seperti ini mencerminkan tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan, sehingga akan turut menurunkan tingkat prestasi kerja karyawan.

Salah satu aset yang penting dalam perusahaan adalah tenaga kerja (*human capital*) yang dimiliki. Pada perusahaan yang memimpin pasar, sebagian besar di dalamnya pasti memiliki tenaga kerja atau SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas dan profesional sehingga dapat membuat perusahaan jauh lebih percaya diri dalam menghadapi persaingan bisnis. Oleh karena itu tantangan perusahaan saat ini adalah untuk memenangkan perang talenta (*talent war*), karena kemampuan memenangkan perang talenta berpengaruh kepada kemampuan mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian manajemen talenta dapat menjadi suatu proses untuk memastikan kemampuan perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan perusahaan (*company future leader*) dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan (*unique skill and high strategic value*).

Berdasarkan survey yang dilakukan, masih ada karyawan yang belum memiliki talenta sesuai yang diharapkan perusahaan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan melakukan identifikasi, mengevaluasi, mengembangkan dan mengalokasikan sumber daya manusia yang bertalenta untuk membantu kegiatan pencapaian produktivitas kerja yang lebih baik.

Untuk meningkatkan pelayanan dan keamanan maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah perusahaan harus mampu untuk menyatukan cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan adalah melalui pelatihan. Pelatihan akan memberikan kesempatan karyawan untuk dapat mengembangkan keahlian, kemampuan dalam bekerja, dan untuk menambah pengetahuan sehingga karyawan dapat mengerti, memahami, dan menguasai apa yang harus dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Diharapkan melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam perusahaan akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan keahlian, wawasan, pengetahuan, dan perilaku karyawan pada tugas – tugasnya sehingga produktivitas karyawan perusahaan tersebut dapat meningkat.

Kepuasan kerja atau dalam istilah asingnya disebut *morale* merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat, oleh karena itu selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha agar kepuasan kerja pegawainya meningkat. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, maka dapat diharapkan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Setiap perusahaan menginginkan agar setiap pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja ini dibutuhkan agar aktivitas-aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan dapat berjalan lancar. Kepuasan kerja merupakan suatu sifat yang harus dimiliki oleh

setiap pegawai sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak saja cepat selesai namun mutunya juga baik. Hasil evaluasi kinerja menjadi *feedback* bagi tahapan perencanaan berikutnya. Dengan demikian, manajemen kinerja diperlukan agar upaya-upaya peningkatan kinerja tertata dengan baik dalam siklus tahapan kerja yang tidak terputus, sehingga terbangun kinerja organisasi yang berorientasi pada proses dan hasil yang optimal.

PT Sapta Servisindo menilai produktivitas kerja karyawan terjadi dari hasil produksi dengan membandingkan jumlah target produksi dengan realisasi produk setiap tahun. Berikut ini tabel tentang target hasil produksi dan realisasi produk di PT Sapta Servisindo. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah memastikan aturan perusahaan dapat ditaati dengan baik, memastikan karyawan memiliki talenta yang baik sehingga akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Memperhatikan pemberian pelatihan secara konsisten mengingat teknologi dan cara bekerja membutuhkan teknologi yang semakin modern, dengan demikian maka perusahaan wajib memberikan hak dalam pelaksanaan kerja terkait dengan fasilitas lingkungan kerja. Kerja produktif tidak saja memerlukan ketrampilan kerja, penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja, namun juga lingkungan kerja yang nyaman yang mampu menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan.

2. Rumusan Masalah

- a. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Sapta Servisindo di Tangerang Selatan ?.
- b. Adakah pengaruh manajemen talenta terhadap kepuasan kerja pada PT Sapta Servisindo di Tangerang Selatan ?.
- c. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT Sapta Servisindo di Tangerang Selatan ?.
- d. Adakah pengaruh disiplin kerja, manajemen talenta dan pelatihan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT Sapta Servisindo di Tangerang Selatan ?.
- e. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Sapta Servisindo di Tangerang Selatan ?.

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Sapta Servisindo di Tangerang Selatan .
- b. Untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kepuasan kerja pada PT Sapta Servisindo di Tangerang Selatan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT Sapta Servisindo di Tangerang Selatan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, manajemen talenta dan pelatihan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT Sapta

Servisindo di Tangerang Selatan.

- e. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Sapta Servisindo di Tangerang Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan “Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

2. Manajemen Talenta

Menurut Rivai (2018:825) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan”.

3. Pelatihan

Menurut Rivai (2020) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kepuasan Kerja

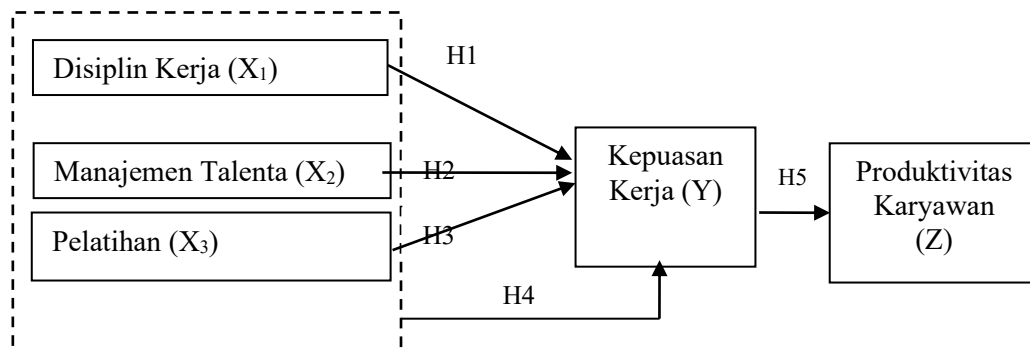
Menurut Hariandja (2019:290). “Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya” .

5. Produktivitas Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2016:79) Produktivitas kerja karyawan dalam penelitian adalah suatu ukuran hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses *input* sebagai masukan dan *output* sebagai keluarannya yang merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

6. Model Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono (2018) “Model penelitian merupakan sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif”. Dalam penelitian ini model penelitian yang dibuat sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Model Penelitian

7. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah-masalah, karena sifatnya sementara maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Adapun rumusan hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Sapta Servisindo di Tangerang Selatan.
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan manajemen talenta terhadap kepuasan kerja pada PT Sapta Servisindo di Tangerang Selatan.
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT Sapta Servisindo di Tangerang Selatan.
- H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja, manajemen talenta dan pelatihan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT Sapta Servisindo di Tangerang Selatan.
- H5 : Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Sapta Servisindo di Tangerang Selatan.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 95 responden PT Sapta Servisindo di Tangerang Selatan

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 95 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara

4. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

a. Uji Instrumen

Pada pengujian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas.

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan data tentang kesesuaian antara yang mau diukur dengan hasil pengukurannya. Untuk melakukan uji validitas dilihat nilai signifikansi *2 tailed* dibandingkan dengan 0,05 dengan ketentuan:

- (a) Jika nilai signifikansi *2 tailed* $< 0,05$, maka instrumen valid,
- (b) Jika nilai signifikansi *2 tailed* $> 0,05$, maka instrumen tidak valid,

2) Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Adapun kriteria yang digunakan sebagai berikut:

- (a) Jika *Cronbach's Alpha* $> 0,600$, maka instrumen reliabel.
- (b) Jika *Cronbach's Alpha* $< 0,600$, maka instrumen tidak reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas. Adapun hasilnya sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov test, dengan ketentuan:

- (a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.
- (b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dalam penelitian ini digunakan batas *tolerance* dan lawannya, *variance inflation factor* (VIF) dengan ketentuan:

- (a) Jika nilai *tolerance* lebih < 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 1 , maka tidak terjadi multikolinieritas.
- (b) Jika nilai *tolerance* lebih > 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 1 , maka terjadi multikolinieritas.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Dalam penelitian ini digunakan *Durbin Watson Test*.

4) Uji Heterskedastisitas

Uji Htereoskaedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Cara menprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan *Glejser Test*.

c. Uji Statistik

1) Regresi Linier

Analisis regresi liner merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen. Dalam penelitian ini digunakan regresi linier berganda.

2) Koefisien Korelasi

Pengujian koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan”.

3) Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

4) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini digunakan uji t (Parsial) dan uji F (Simultan).

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Instrumen

- Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel manajemen talenta diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel pelatihan diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.

- d. Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- e. Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel produktivitas karyawan diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- f. Dari hasil pengujian reliabilitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Kritis Alpha	Keterangan
Disiplin (X1)	0,616	0,600	Reliabel
Manajemen Talenta (X2)	0,670	0,600	Reliabel
Pelatihan (X3)	0,636	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,619	0,600	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Z)	0,627	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian di atas, keseluruhan variabel disiplin (X1), manajemen talenta (X2), pelatihan (X3), kepuasan kerja (Y) dan produktivitas karyawan (Z) diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,600. Dengan demikian dinyatakan reliabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan alat uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29398719
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.037
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,200 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinierity Statistic*.

		Coefficients^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics Tolerance VIF
Model		B	Std. Error		
1	(Constant)	3.881	3.415		
	Disiplin Kerja (X1)	.241	.067	.277	.870 1.150
	Manajemen Talenta (X2)	.451	.084	.435	.774 1.291
	Pelatihan (X3)	.226	.073	.249	.792 1.263

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas nilai *tolerance* variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,870, variabel Manajemen Talenta (X2) sebesar 0,774 dan variabel Pelatihan (X3) sebesar 0,792 yang semuanya < 1,0 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 1,150, variabel Manajemen Talenta (X2) sebesar 1,291 dan variabel Pelatihan (X3) sebesar 1,263 yang semuanya < 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Pengujian dilakukan dengan alat uji *Darbin-Watson* (DW test). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.733 ^a	.537	.522	2.331	1.682

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X3), Disiplin Kerja (X1), Manajemen Talenta (X2)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.682 nilai tersebut berada diantara interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan dengan alat uji *Glejser Test Model*. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser Test Model*

		Coefficients^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	
Model		B	Std. Error		t Sig.

1	(Constant)	3.007	2.034		1.478	.143
	Disiplin Kerja (X1)	-.012	.040	-.033	-.294	.769
	Manajemen Talenta (X2)	.037	.050	.088	.746	.458
	Pelatihan (X3)	-.057	.043	-.153	-1.316	.191

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian dengan menggunakan uji *glejser* diperoleh nilai Sig. > 0,05. Dengan demikian *regression model* tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

3. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja (X1)	95	29	46	37.53	3.875
Manajemen Talenta (X2)	95	31	45	38.32	3.249
Pelatihan (X3)	95	30	46	38.19	3.714
Kepuasan Kerja (Y)	95	32	46	38.82	3.371
Produktivitas Karyawan (Z)	95	31	50	38.97	3.562
Valid N (listwise)	95				

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 3,753 dengan standar deviasi 3,875.

Manajemen talenta diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 45 dengan *rating score* sebesar 3,832 dengan standar deviasi 3,249.

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 3,819 dengan standar deviasi 3,714.

Kepuasan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 3,882 dengan standar deviasi 3,371.

Produktivitas karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 50 dengan *rating score* sebesar 3,897 dengan standar deviasi 3,562.

4. Analisis Kuantitatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.881	3.415		1.136	.259
Disiplin Kerja (X1)	.241	.067	.277	3.623	.000
Manajemen Talenta (X2)	.451	.084	.435	5.360	.000
Pelatihan (X3)	.226	.073	.249	3.104	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 3,881 + 0,241X_1 + 0,451X_2 + 0,226X_3$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 3,881 diartikan jika disiplin kerja, manajemen talenta dan pelatihan tidak ada, maka telah terdapat nilai kepuasan kerja sebesar 3,881 *point*.
- 2) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,241, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,241 *point* maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,241 *point*.
- 3) Koefisien regresi manajemen talenta sebesar 0,451, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan manajemen talenta sebesar 0,451 *point* maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,451 *point*.
- 4) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,226, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,226 *point* maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,226 *point*.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488 ^a	.238	.230	2.958

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,238 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 23,8% terhadap kepuasan kerja.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Manajemen Talenta Terhadap Kepuasan Kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.390	2.632

a. Predictors: (Constant), Manajemen Talenta (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,397 artinya manajemen talenta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 39,7% terhadap kepuasan kerja.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 ^a	.265	.257	2.906

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X3)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,265 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 26,5% terhadap kepuasan kerja.

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja, Manajemen Talenta dan Pelatihan Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.522	2.331

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X3), Disiplin Kerja (X1), Manajemen Talenta (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,537 artinya disiplin kerja, manajemen talenta dan pelatihan secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,7% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.334	2.907

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,341 artinya kepuasan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 34,1% terhadap produktivitas karyawan.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	22.899	2.970		7.710
	Disiplin Kerja (X1)	.424	.079	.488	5.389

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,380 > 1,986), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja diterima.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Manajemen Talenta Terhadap Kepuasan Kerja.

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	13.791	3.213		4.293
	Manajemen Talenta (X2)	.653	.084	.630	7.818

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,818 > 1,986), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen talenta terhadap kepuasan kerja diterima.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja.

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	20.995	3.097		6.780
	Pelatihan (X3)	.467	.081	.514	5.784

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,784 > 1,986), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja diterima.

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.996	3.466		4.327	.000
	Kepuasan Kerja (Y)	.617	.089	.584	6.943	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,943 > 1,986$), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis keempat Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, manajemen talenta dan pelatihan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 17. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja, Manajemen Talenta dan Pelatihan Secara Simultan Terhadap Kepuasan kerja.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	573.294	3	191.098	35.155	.000 ^b
	Residual	494.663	91	5.436		
	Total	1067.958	94			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X3), Disiplin Kerja (X1), Manajemen Talenta (X2)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($35,155 > 2,700$), dengan demikian hipotesis keempat yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, manajemen talenta dan pelatihan terhadap kepuasan kerja diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 23,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($5,380 > 1,986$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja diterima.

2. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kepuasan Kerja

Manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 39,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,818 > 1,986$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh

signifikan antara manajemen talenta terhadap kepuasan kerja diterima.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 26,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($5,784 > 1,986$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara manajemen talenta terhadap kepuasan kerja diterima.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Manajemen Talenta dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja, manajemen talenta dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 3,881 + 0,241X_1 + 0,451X_2 + 0,226X_3$, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 53,7% sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($35,155 > 2,700$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja, manajemen talenta dan pelatihan terhadap kepuasan kerja diterima.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 34,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,943 > 1,986$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 23,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($5,380 > 1,986$).
- Manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,818 > 1,986$).
- Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 26,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($5,784 > 1,986$).
- Disiplin kerja, manajemen talenta dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,7% sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($35,155 > 2,700$).
- Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 34,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,943 > 1,986$).

2. Saran

- a. Perusahaan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin pegawai diperlakukan dengan adil.
- b. Perusahaan harus melakukan identifikasi karyawan yang memiliki potensi dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ini dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja, sistem penilaian bakat, atau observasi
- c. Perusahaan perlu menjalankan manajemen pelatihan meliputi perencanaan yang matang, pelaksanaan yang efektif, dan evaluasi yang berkelanjutan. Ini termasuk menentukan tujuan yang jelas, memilih metode pelatihan yang sesuai, menyediakan sumber daya yang memadai, dan membangun umpan balik yang konstruktif
- d. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan perlu fokus pada beberapa aspek penting seperti kompensasi dan tunjangan yang adil, kesempatan pengembangan diri dan karir, lingkungan kerja yang kondusif, serta komunikasi yang terbuka dan jelas antara manajemen dan karyawan. Selain itu, penting juga untuk menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung, serta memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan
- e. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan perlu menentukan prioritas dengan metode Eisenhower, buat daftar tugas harian, manfaatkan teknik Pomodoro, hindari multitasking, gunakan aplikasi produktivitas, istirahat yang cukup

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2015) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto. S. (2014) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Tangerang Selatan: Rineka Cipta.
- Freed. Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Ghozali. I. (2017) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Haji Masagung. Tangerang Selatan.
- Henry Simamora (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: PT. Gramedia Pustaka