

PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DISTRIBUTOR ALAT BERAT

FATMASARI

STIMIK Dipanegara Makassar

Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 9, Makassar, Sulawesi Selatan

Email : sari.0303@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze and describe influence of talent management and self efficacy on employee performance. This research is an explanatory research. The sample of research as many as 198 people. The analysis method used is Structural Equation Modeling (SEM) with PLS. The result showed that talent management has positive and significant effect on employee performance. Self efficacy has positive effect not significant to employee performance.

Key Words : *Talent Management, Self Efficacy, and Job Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan: pengaruh talent management dan self efficacy terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori. Sampel penelitian sebanyak 198 orang. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan PLS. Hasil penelitian menunjukkan talent management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Self efficacy berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *talent management, self efficacy dan Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Industri alat berat memiliki peranan penting dalam mendukung kegiatan strategis lainnya, seperti disektor konstruksi, pertambangan serta kehutanan dan perkebunan. Oleh karena itu, pengembangan industri alat berat nasional diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri maupun ekspor

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan individu yang senantiasa berdedikasi tinggi dan professional yang mampu memberikan sumbangan berarti bagi

perusahaan. Dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab, wewenang di bidang kegiatannya, SDM dari level atasan sampai para karyawan tingkat bawah, perlu faktor-faktor pendukung di antaranya *talent management* dan *self efficacy* untuk meningkatkan kinerjanya.

Faktor *talent managemen* yang merupakan salah satu strategi pengelolaan sumber daya manusia berusaha seoptimal mungkin mengaitkan antara penurunan kinerja perusahaan dengan proses pengembangan bakat karyawan melalui pencarian, pemikatan, pemilihan, pelatihan, pengembangan, pemeliharaan,

promosi, dan pemindahan pegawai agar terkait dengan bisnis utama perusahaan. Paradigma yang terkandung di balik *talent management* adalah perusahaan bersaing di level individu untuk mendapatkan penguatan produktivitas. Bila kita berhasil mendapatkan individu-individu yang secara rata-rata lebih baik dari pesaing lainnya, maka kita akan mendapatkan perusahaan yang akan lebih baik dalam kinerjanya.

Menghadapi persaingan dunia bisnis yang semakin kompleks maka perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi agar tercipta *self efficacy* yang berdampak pada keberlangsungan suatu organisasi.

Self efficacy mampu mendorong para karyawan untuk menunjukkan work engagement dan juga (pada akhirnya) perilaku proaktif karena *self efficacy* mendorong seseorang untuk melakukan rangkaian tindakan efektif untuk mengubah lingkungan. Dalam hal ini, *self efficacy* bertindak sebagai sebuah mekanisme motivasi diri (*self-motivating mechanism*) dimana seseorang yang memandang tinggi kompetensinya akan menciptakan tujuan bagi dirinya sendiri dan terdorong untuk mengeluarkan upaya serta persistensi dalam mengatasi rintangan-rintangan (Bandura, 2006).

Dalam sudut pandang lain dimana *self-efficacy* dipertimbangkan sebagai sumber daya pribadi (*personal resources*); seseorang yang memiliki tingkat sumber daya pribadi yang tinggi akan (1) semakin menghormati dirinya sendiri, (2) memiliki ekspektasi atas *goal self-concordance* yang tinggi, (3) semakin terdorong secara intrinsik untuk mengejar tujuannya, dan (4) memicu kinerja dan kepuasan yang lebih tinggi. Dengan kata lain, para karyawan yang merasa penting, kuat, dan antusias terhadap pekerjaan mereka akan menunjukkan kinerja yang baik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan: pengaruh talent management dan self Efficacy terhadap kinerja karyawan.

1. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

a. Talent Management

Teori *talent management* oleh (Moczydlowska, 2012) menyatakan bahwa bentuk praktis atas ilmu dan tindakan. Dalam konteks bakat, di mana kreativitas harus merupakan esensinya. Hal ini terjadi karena banyak fakta tentang konsep bakat yang dipergunakan dalam tata cara pengelolaan organisasi. Konsep bakat sangat banyak diterapkan perusahaan juga. Bakat tidak dapat diukur dan dilihat sebagai sesuatu yang di atas rata-rata, tetapi diukur dengan istilah cocok dengan harapan.

(Moczydlowska, 2012) menyatakan bahwa istilah "manajemen bakat" harus diganti dengan "pengembangan bakat," yang berarti untuk membuat lingkungan yang sesuai dengan bakat untuk diidentifikasi bakat, pengembangan, dan eksploitasi.

Talent management atau manajemen bakat adalah suatu proses manajemen SDM terkait tiga proses. Pertama, mengembangkan dan memperkuat karyawan baru pada proses pertama kali masuk perusahaan (*onboarding*). Kedua, memelihara dan mengembangkan pegawai yang sudah ada di perusahaan. Ketiga, menarik sebanyak mungkin pegawai yang memiliki kompetensi, komitmen dan karakter bekerja pada perusahaan. (Simalango, 2009)

(Groves, 2007) mengemukakan bahwa *talent management* secara umum berkaitan dengan pelatihan mengenai strategi pengembangan, mengidentifikasi *talent gaps*, *succession planning*, serta merekrut, menyeleksi, mendidik, memotivasi, dan memelihara karyawan yang memiliki *talent* melalui berbagai inisiatif. Perusahaan-perusahaan yang menggunakan *talent management* sebagai salah satu strategi pengelolaan sumber daya manusia berusaha seoptimal mungkin mengaitkan proses pencarian, pemikatan, pemilihan, pelatihan,

pengembangan, pemeliharaan, promosi, dan pemindahan pegawai agar terkait dengan bisnis utama perusahaan.

b. Self Efficacy

Self-efficacy merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self-efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Bandura, 2006). (Baron & Byrne, 2000) mengemukakan bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Di samping itu, (Schultz & Schultz, 1994) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai perasaan kita terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan kita dalam mengatasi kehidupan.

(Bandura, 2006) menjelaskan bahwa *self-efficacy* individu didasarkan pada empat hal, yaitu: pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal dan keadaan fisiologis.

c. Kinerja Karyawan

(Robbins, 2007) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya

menurut criteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Penilaian kinerja adalah penentuan efektifitas operasional suatu organisasi dan karyawan secara periodik berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Pada dasarnya penilaian kinerja merupakan penilaian terhadap perilaku dalam melakukan peran dalam organisasi dijelaskan bahwa tujuan utama dari penilain kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku dan menghasilkan tindakan yang diinginkan organisasi. Kinerja karyawan akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja dan dukungan perusahaan.

Menurut (Walker, 1992), kinerja ditentukan oleh upaya dan kemampuan individu karyawan itu sendiri serta bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan secara obyektif. Oleh karena itu, karyawan sebagai aset perusahaan diharapkan oleh manajemen adalah sikap mental karyawan yang mempunyai motif berprestasi yang tinggi, bagaimana kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan kerajinannya, sikap terhadap perusahaan maupun terhadap sesama karyawan yang tercermin dalam kemampuan memupuk kerjasama yang

baik. Sedangkan pendapat Larsen yang dikutip (Sedarmayanti, 1996), unjuk kerja/kinerja (*job performance*) yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan sulit untuk mendapatkan output yang tinggi. Oleh karena itu, untuk mencapai prestasi yang tinggi, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memikirkan mereka bekerja optimal.

d. Hubungan *Talent Management* dengan Kinerja karyawan

(Capelli, 2009) berpendapat bahwa *talent management* berkaitan dengan mencari orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat untuk posisi yang tepat. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang visi, misi, dan nilai perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh sejumlah pegawai yang bertalenta yang bekerja secara bersama-sama dan bersinergi. (Pella & Afifah, 2011).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh *talent management*, yang diperkuat dengan temuan (Maya & Thamilselvan, 2013) menunjukkan hubungan yang signifikan manajemen bakat dan kinerja karyawan dan efisiensi organisasi. Temuan AbdulQuddus (2015) yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara variabel manajemen *talenta* pada

keterlibatan karyawan, retensi, nilai tambah dalam meningkatkan kinerja organisasi. Hal yang sama ditemukan pada studi Kehinde (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara performance dan *talent* manajemen terhadap ROI.

Temuan (Mensah, 2014) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara manajemen *talenta* dan kinerja karyawan dan output manajemen *talenta* memediasi hubungan antara manajemen *talenta* dan kinerja karyawan.

e. Hubungan *Self efficacy* dengan Kinerja karyawan

Self efficacy mampu mendorong para karyawan untuk menunjukkan work engagement dan juga (pada akhirnya) perilaku proaktif karena *self efficacy* mendorong seseorang untuk melakukan rangkaian tindakan efektif untuk mengubah lingkungan. Dalam hal ini, *self efficacy* bertindak sebagai sebuah mekanisme motivasi diri (*self-motivating mechanism*) dimana seseorang yang memandang tinggi kompetensinya akan menciptakan tujuan bagi dirinya sendiri dan terdorong untuk mengeluarkan upaya serta persistensi dalam mengatasi rintangan-rintangan (Bandura, 2006). *Self-efficacy* dipertimbangkan sebagai sumber daya pribadi (*personal resources*); seseorang yang memiliki tingkat sumber

daya pribadi yang tinggi akan (1) semakin menghormati dirinya sendiri, (2) memiliki ekspektasi atas *goal self-concordance* yang tinggi, (3) semakin terdorong secara intrinsik untuk mengejar tujuannya, dan (4) memicu kinerja dan kepuasan yang lebih tinggi. Dengan kata lain, para karyawan yang merasa penting, kuat, dan antusias terhadap pekerjaan mereka akan menunjukkan kinerja yang baik

Hal ini diperkuat dengan penelitian Cherian & Jacob (2013) dengan metode Anova menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara positif dipengaruhi oleh keseluruhan *self-efficacy*. Hal ini juga membuktikan bahwa perilaku organisasi profesional berlatih skeptis biasanya dipengaruhi jumlah kepercayaan yang signifikan. Kedua, kompleksitas tugas serta lokus kinerja ditemukan ada hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja di tempat kerja.

Hal yang sama ditemukan (Tims, et.al. 2014) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa lebih mandiri lebih mungkin untuk memobilisasi sumber daya mereka pekerjaan pada hari itu. pekerjaan kerajinan harian berkorelasi positif untuk bekerja dengan kenyamanan dan tidak langsung terkait dengan kinerja.

Lebih lanjut studi (Olido, et.al, 2015) menunjukkan bahwa ada hubungan ada

hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja karyawan.

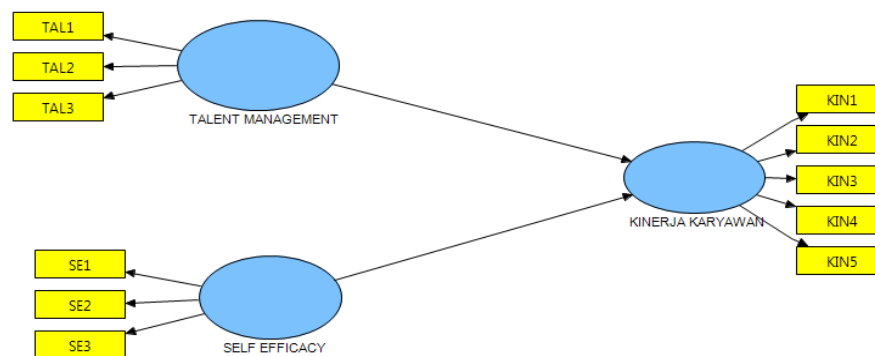
Berdasarkan fakta empirik tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Talent Mmanagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : *Self Efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

a. Model Penelitian



Gambar 1
Model Penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis dengan Metode PLS

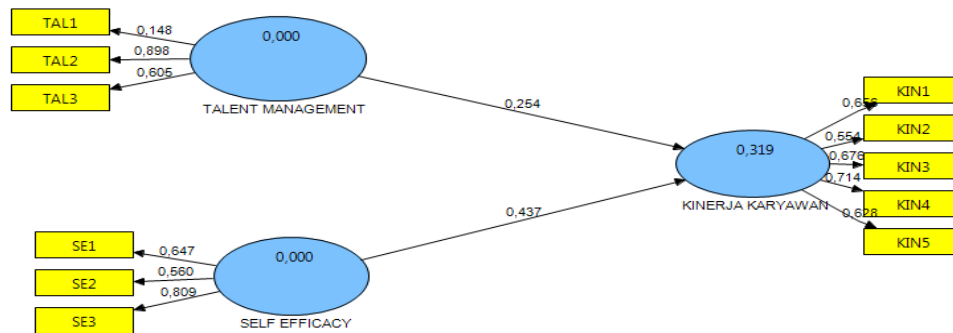
Pada bagian ini analisis dilakukan melalui diagram jalur yang telah dirancang mengenai analisis pengaruh dari variabel Dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Pemikiran yang mendasari penelitian ini pada hakekatnya adalah bahwa talent management dan self efficacy akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang mendapatkan talent management yang baik maka dapat mengembangkan kompetensi yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karyawan atau pegawai yang mempunyai self efficacy yang tinggi menunjukkan kinerja yang semakin tinggi. Model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Langkah awal dalam permodelan PLS adalah spesifikasi model pada penelitian yang akan dilakukan. Spesifikasi model terdapat dua macam yakni merancang *inner model* dan *outer model*. *Inner model* adalah *model structural* yang menghubungkan antar variabel laten pada *substantive theory*, yakni variabel X (*eksogen*) terhadap variabel Y

(*endogen*). Variabel *eksogen* (X) dalam penelitian ini terdiri dari Talent Management dan Self Efficacy. Variabel *endogen* (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Diagram

jalur hasil pengolahan data dengan bantuan *software Smart-PLS (Partial Least Square)* dapat dilihat pada Gambar 2 berikut ini.



Gambar 2
Konstruksi Diagram Jalur Hasil Pemodelan PLS
Sumber : Data diolah (2017)

b. Pengujian Kualitas Data

1. Menilai Outer Model atau Measurement Model

Terdapat minimal 2 kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin, 1998 (dalam Ghazali, 2006) untuk

penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,50.

Tabel 1
Outer Loadings (Measurement Model)

Keterangan	Awal	Modifikasi
<i>Talent management</i>		
TAL1	0,469	
TAL2	0,877	0,918
TAL3	0,516	0,565
<i>Self efficacy</i>		
SE1	0,752	0,766
SE2	0,633	0,641
SE3	0,689	0,670
<i>Kinerja Karyawan</i>		
KIN1	0,617	0,599
KIN2	0,443	
KIN3	0,709	0,709
KIN4	0,745	0,769
KIN5	0,699	0,765

Sumber : Data diolah, 2017

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 1. Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi *convergen validity* karena masih ada indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50. Modifikasi model dilakukan dengan mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50. Pada model modifikasi sebagaimana pada tabel 5.9 tersebut menunjukkan bahwa semua *loading factor* memiliki nilai di atas 0,50, sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model.

2. Mengevaluasi *Reliability* dan *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria reliabilitas dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,60 dan AVE berada pada nilai 0,50. Pada tabel 5.11 akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 2
Composite Reliability dan Average Variance Extracted

Variabel	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Talent management</i>	0,724	0,581
<i>Self efficacy</i>	0,735	0,482
Kinerja Karyawan	0,800	0,503

Sumber : Data diolah, 2017

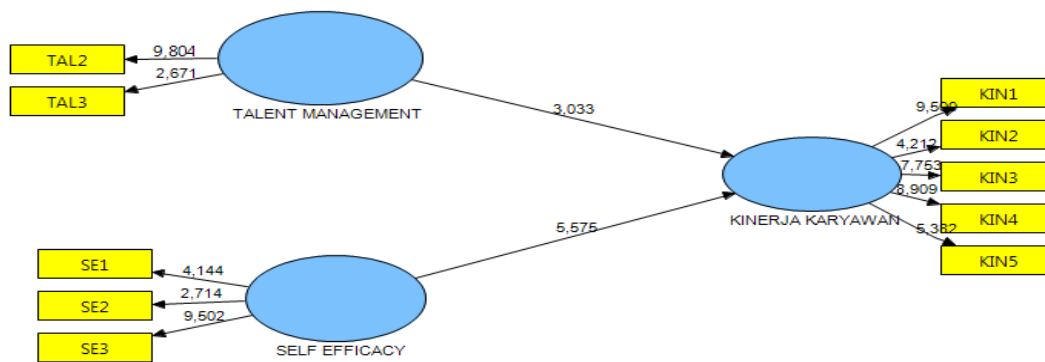
Nilai AVE untuk variabel laten X1 sebesar 0,581, mempunyai makna bahwa variabel laten X1 sudah memenuhi persyaratan validitas konvergen. Hal ini mempunyai pengertian bahwa variabel laten tersebut sudah mewakili indikator-indikator dalam bloknya. Nilai AVE untuk variabel laten X2 sebesar 0,482 (0,5) sama dengan 0,5, mempunyai makna bahwa variabel laten X2 sudah memenuhi persyaratan validitas konvergen. Hal ini mempunyai pengertian bahwa variabel laten tersebut sudah mewakili indikator-indikator dalam bloknya. Nilai AVE untuk variabel laten Y sebesar 0,503, mempunyai makna bahwa variabel laten Y sudah memenuhi persyaratan validitas konvergen. Hal ini mempunyai pengertian bahwa variabel laten tersebut sudah mewakili indikator-indikator dalam bloknya.

Nilai reliabilitas komposit untuk variabel laten X1 sebesar 0,724 > reliabilitas standar 0,6. Hal ini mempunyai maksud

pengukuran konsistensi internal variabel laten berada diatas nilai standar. Nilai reliabilitas komposit untuk variabel laten X2 sebesar 0,735 > reliabilitas standar 0,6. Hal ini mempunyai maksud pengukuran konsistensi internal variabel laten berada diatas nilai standar. Nilai reliabilitas komposit untuk variabel laten Y sebesar 0,800 > reliabilitas standar 0,6. Hal ini mempunyai maksud pengukuran konsistensi internal variabel laten berada diatas nilai standar.

c. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Gambar 3.

Hasil Inner Model

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 3

merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 3
Nilai R-Square

Variabel	R-Square
<i>Talent Management</i>	
<i>Self Efficacy</i>	
Kinerja karyawan	0,3387

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 3 menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,3387. Hasil ini menunjukkan bahwa 33,87% variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel *talent management*, *Self efficacy*, sedangkan 66,13% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis H1 (*Talent management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan)

Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa *talent management* berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini bisa dilihat dari hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa *talent management* dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,1648 dengan nilai t sebesar 1,6373. Nilai tersebut lebih besar dari t-tabel (1,575). Hal ini berarti bahwa *talent management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 diterima. Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel *talent management* secara empirik ternyata berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien jalur yang ditemukan antara kedua variabel

tersebut signifikan secara statistik. Kontribusi langsung variabel *talent management* terhadap kinerja relatif kecil namun pengaruhnya signifikan, sehingga *talent management* merupakan prediktor yang baik bagi kinerja karyawan pada perusahaan alat berat di Sulawesi Selatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel *talent management* mampu memprediksi variabel kinerja karyawan. Selain itu fakta ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini diakibatkan oleh *talent management*. Artinya secara empirik khususnya pada perusahaan alat berat di Sulawesi Selatan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh *talent management*.

Sejalan dengan temuan ini, penelitian terdahulu tentang hubungan *talent management* dengan kinerja dilakukan oleh (Maya & Thamilselvan, 2013); (AbdulQuddus, 2015) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *talent management*. (Mary et.al, 2015) dan (Mensah, 2014) juga mendukung hasil penelitian yang menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang kuat antara manajemen talenta dan kinerja karyawan dalam organisasi sektor swasta yang di Delta State Nigeria. AbdulQuddus (2015) ada hubungan positif antara variabel *talent* manajemen di keterlibatan karyawan, retensi, nilai

tambah dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kehinde (2012) menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara performance dengan *talent management* terhadap ROI.

Dalam konteks penerapan *talent management* untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan alat berat yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan sudah berjalan dengan baik. Hasil penelitian ini memperkuat teori Venkateswaran (2012) yang menyatakan bahwa idealnya manajemen talenta harus dijalankan bersamaan dengan empat strategi penting lainnya yang menjadi kebutuhan dasar dan menjadi keuntungan bagi perusahaan, yaitu manajemen talenta sebagai sebuah strategi untuk mengelola serangkaian perencanaan, strategi untuk mendukung strategi perusahaan, strategi untuk mengembangkan karyawan dan strategi untuk mempertahankan karyawan.

Karyawan yang memiliki talenta harus didukung dengan pengetahuan agar terus berkembang dan dapat dikelola oleh perusahaan dengan sistem manajemen yang tepat. Perusahaan yang menerapkan manajemen talenta secara terpadu dan selaras dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan signifikan.

Talenta yang dimiliki karyawan harus dikelola dan dikembangkan. Sekitar 80

persen keberhasilan bisnis sebanyak 20 persen disumbangkan oleh karyawannya. Karena karyawan merupakan aset dan unsur investasi efektif perusahaan. Dengan sistem manajemen talenta, perusahaan akan mampu mengurangi biaya kesalahan karena rekrutmen dan pengembangan SDM yang tidak tepat, hemat waktu, dan mengurangi deviasi kinerja. Dengan sistem manajemen talenta berarti ada perbaikan proses pekerjaan yang digambarkan dengan perbaikan sistem informasi manajemen (SIM) dan penerapan pengembangan SDM yang efektif. Dalam hal ini, dipastikan karyawan akan siap menerima tanggungjawab yang lebih besar. Manfaat selanjutnya, adanya terobosan talenta dan bisnis berupa pemberdayaan tugas-tugas baru yang lebih menantang. Karyawan tertantang menerima wewenang baru tersebut. (Mangkuprawira, 2009).

Dalam praktiknya, keberhasilan suatu perusahaan tidak melulu datang dari sistem SDM. Perusahaan tetap harus lebih spesifik menerapkan sistem manajemen talenta agar bisa memberikan performa bisnis. Karena itu dalam sistem ini, perusahaan harus menggelar pelatihan, manajemen kerja berbasis pengembangan, perekrutan karyawan berbasis strategik,

perencanaan ketenagakerjaan berbasis kompetensi dan keterampilan, pengembangan kepemimpinan, dan menciptakan tujuan perusahaan dan karyawan sesuai dengan tujuan bisnis yang strategik.

Pengujian Hipotesis H2 (*Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan)

Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini bisa dilihat dari hasil pengujian hipotesis 4a menunjukkan bahwa *self efficacy* dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,2342 dengan nilai t sebesar 2,1194. Nilai tersebut lebih besar dari t-tabel (1,575). Hal ini berarti bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel *Self efficacy* secara empirik ternyata berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien jalur yang ditemukan antara kedua variabel tersebut signifikan secara statistik. Kontribusi langsung variabel *Self efficacy* terhadap kinerja relatif besar dan pengaruhnya signifikan, sehingga *Self efficacy* merupakan prediktor yang baik bagi kinerja karyawan pada perusahaan alat berat di Sulawesi Selatan. Temuan

ini mengindikasikan bahwa variabel *Self efficacy* dapat memprediksi variabel kinerja karyawan. Selain itu fakta ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini diakibatkan oleh *Self efficacy*. Artinya secara empirik khususnya pada perusahaan alat berat di Sulawesi Selatan, kinerja dipengaruhi oleh *Self efficacy*.

Sejalan dengan temuan ini, penelitian terdahulu tentang hubungan *Self efficacy* dengan kinerja dilakukan oleh (Cherian and Jacob, 2013) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *Self efficacy*, berarti ada hubungan antara *Self efficacy* dan kinerja. (Olido, 2015) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *Self efficacy* dan kinerja karyawan. *Self efficacy* dan kompetensi merupakan prediktor kinerja karyawan. (Consiglio, et.al 2015) dengan pengembangan *Self efficacy* akan memberi perubahan positif dalam persepsi karyawan dan lebih pada keterlibatan kerja. Cardona, et.al (2012) dan Chaudhary, et.al (2011) menemukan bahwa *Self efficacy* adalah prediktor kuat dari keterlibatan karyawan. Olido, et.al (2015) menunjukkan juga adanya hubungan positif antara *selft efficacy* dan kompetensi dan kinerja karyawan.

Dalam konteks penerapan *Self efficacy* untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan alat berat yang ada di

Provinsi Sulawesi Selatan sudah berjalan dengan baik.

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan-tindakan yang diperlukan atas situasi-situasi yang dihadapi. *Self-efficacy* menentukan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, berfikir, memotivasi diri mereka sendiri dan juga perilaku mereka. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi bersikap positif, berorientasi kesuksesan dan berorientasi tujuan. Selain itu mereka membutuhkan bantuan dalam penentuan tujuannya, mereka mencari bantuan nyata dan bukan dukungan emosional ataupun penentraman hati. *Self-efficacy* yang tinggi akan mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang, mengurangi stress dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam. Berbeda dengan individu dengan *self efficacy* rendah yang akan cenderung tidak mau berusaha atau menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas yang tinggi (Bandura, 2006). *Self-efficacy* karyawan tinggi membuat karyawan akan berusaha menyelesaikan permasalahan kerja dan meningkatkan kerja secara maksimal sesuai dengan

kemampuan yang dimiliki karyawan (Riani dan Farida, 2008).

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Menurut Philip dan Gully dalam (Sapariyah, 2011), *self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Penelitiannya menemukan *self efficacy* berhubungan positif dengan tingkat penetapan tujuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat berpengaruh terhadap kinerja individual.

(Judge dan Bono, 2001) menemukan ada hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh Erez dan Judge (2001) juga menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kinerja individual. Hasil penelitian yang dilakukan (Sapariyah, 2011) menunjukkan *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Self efficacy menentukan jenis perilaku pengatasan (*coping skill*), usaha-usaha

yang akan dilakukan individu untuk menyelesaikan tugas, dalam keadaan individu untuk menghadapi hambatan-hambatan yang tidak diinginkan. Selain menentukan tingkah laku individu, *self efficacy* juga mempengaruhi pola pikiran dan reaksi-reaksi emosional individu dalam menghadapi suatu tugas. Oleh karena itu, *self efficacy* yang tinggi akan meningkatkan keterlibatan aktif dari individu terhadap tingkah laku-tingkah laku yang dapat meningkatkan kemampuan individu (Bandura, 1996).

Kemampuan yang dimiliki individu sangat penting dalam dunia kerja. Kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target yang diinginkan. Kemampuan tinggi yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja sehingga perusahaan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada dalam diri karyawan dalam mencapai tingkat kerja yang maksimal. Kinerja karyawan tinggi akan menguntungkan karyawan memiliki prestasi kerja dan dapat meningkatkan gaji. Demikian juga perusahaan dapat menghasilkan produk yang berkualitas dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa *Talent management* dan *Self Efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan alat berat.

Berdasarkan temuan dan kesimpulan hasil penelitian ini yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam upaya peningkatan kinerja karyawan perusahaan distributor alat berat, saran-saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Talent management* memberikan pengaruh atau dampak nyata terhadap kinerja. Keadaan ini hendaknya dipertahankan dan ditingkatkan oleh pihak perusahaan. Dan sebagai upaya tindak lanjut, hendaknya pihak perusahaan senantiasa meningkatkan *talent management* karyawan melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan karier, namun yang paling penting yang harus diperhatikan adalah proses rekrutmen karyawan yang memiliki talent.
2. *Self efficacy* memberikan pengaruh atau dampak nyata terhadap kinerja. Keadaan ini hendaknya dipertahankan dan ditingkatkan oleh pihak perusahaan, dengan tetap

memperhatikan *self efficacy* karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kapabilitas *talent management*, maka diperlukan penekanan dalam strategi human resource mulai dari sistem perekrutan, pengembangan, pemberian motivasi kepada karyawan maupun usaha mempertahankan karyawan yang mempunyai talent yang dapat diandalkan.
4. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kapabilitas *self efficacy*, maka ada beberapa dimensi yang perlu dievaluasi yaitu *magnitude*, *generality* maupun *strenght*.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih berisi tentang ungkapan terimakasih kepada pihak-pihak terkait yang membantu dalam proses penyelesaian penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Abdulquddus, 2015, *The Impact of Talent Management on Employee Engagement, Retention and Value Addition in achieving Organizational Performance*, Journal of Economic Development,

- Management, IT, Finance and Marketing, 5(1), March 2013, 44-56
- Baron, Robert A & Donn Byrne. 2000. *Social Psychology*. USA. Allyn & Bacon
- Bandura. 2006. *Social Foundations of Thought And Action : A Social Cognitive Theory*. New Jersey : Prentice Hall.
- Capelli, Peter. 2009. *Talent on Demand, Metode Baru Mendapatkan SDM Bertalenta Tepat Jumlah, Tepat Kualifikasi dan Tepat Waktu*. Jakarta. PPM
- Cherian, Jacob Jolly Jacob. 2013. Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. 2013. *International Journal of Business and Management* Vol. 8, No. 14, p 80-88.
- Consiglio, et.al. 2015. *What Makes Employees Engaged With Their Work? The Role Of Self-Efficacy And Employee's Perceptions Of Social Context Over Time*. Career Development International, Vol. 21 No. 2, 2016
- Groves. 2007. Integrating Leadership Development and Succession Planning Best Practices *Journal of Management Development* . 26 (3) .239-260
- Judge, T.A dan J.E. Bono. 2001. Relationship of Core Self-Evaluations Traits-Self Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability-With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*. 86(1): 80-92
- Kahinde James Sunday (2012) Talent management effect on organization performance .*Journal of management research* volume 4 No 2
- Mangkuprawira, Tb. Sjafr. 2009. *Horison Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: ITB Press
- Moczydlowska. 2012. Talent Management Theory and Practise of Management. *Business, Management, Economics*. p 432-438
- Mensah2015A "Coalesced Framework" of Talent management and Employee Performance For Futher Research And Practice *International Journal of produktivity and performance management*, Vol. 64 No.4 pp. 544-566
- Olido, et.al. 2015. The Importance of Self Efficacy and Employee Competences in Employee Performance : The Case of Finca Uganda, Micro Deposit Taking Institution (MDI) in Uganda. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Science* Vol 6. No. 1, p 77-81
- Riani, Asri Laksmi dan Hanik Farida. 2008. Pengaruh Kompetensi Utama Kecerdasan Emosional dan Self Efficacy Terhadap Kenyamanan Supervisor dalam Melakukan Penilaian Kinerja (Studi pada PT. Bank Negara Indonesia tbk Kantor Cabang di Karesidenan Surakarta) <http://mm.uns.ac.id/jurnal.php?ket=detail&did=488>.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. (Terjemahan oleh Dr. Handyana Pujaatmaka) Jakarta:PT Indeks
- Sapariyah, Rina Ani. 2011. "Pengaruh Self esteem, Self efficacy And Locos Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Persfektif Balance Scorecard pada Perum Pegadaian Boyolali". *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Perbankan*.
- Sedarmayanti.1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung. CV. Mandar Maju

Simalango, Melva Emsy. 2009. Talent Management. [www: http://managementfile.com/column.php?sub=hr&id=1908&page=hr](http://managementfile.com/column.php?sub=hr&id=1908&page=hr)

Tims, et.all. 2014. Daily Job Crafining and The Self Efficacy-Performance. *Journal of Managerial Psychology*, Vo. 29 No.5 pp. 490-507

Venkateswaran, N., 2012, Strategi Untuk Menerapkan Talent Management (Manajemen Talenta) Dalam Perusahaan, *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, Vo. 1, No. 2

Walker. 1992. *Human Resources Strategy*. Mc. Graw-Hill, New York.

Schultz, D & Schultz, S.E. 1994. *Theories of Personality, 5th Edition*. California. Brooks/Cole.

Venkateswaran, N., 2012, Strategi Untuk Menerapkan Talent Management (Manajemen Talenta) Dalam Perusahaan, *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, Vo. 1, No. 2

Walker. 1992. *Human Resources Strategy*. Mc. Graw-Hill, New York.