

**PENGARUH KOMPETENSI POLA PIKIR BAKAT DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA**



**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA**

2019

**PENGARUH KOMPETENSI POLA PIKIR BAKAT DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA**

JURNAL

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas

Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Naufaldy Pratama Nugraha

Nomor Mahasiswa : 15311322

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

PENGARUH KOMPETENSI POLA PIKIR BAKAT DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA

Naufaldy Pratama Nugraha
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia
naufaldyprataman@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini menguji dan menganalisis kompetensi pola pikir bakat dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Populasi yang diteliti pada penelitian ini adalah karyawan pada CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat yang berjumlah 80 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian ini adalah Kompetensi pola pikir bakat dan efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai $p < 0,05$. Begitupula dengan Kompetensi pola pikir bakat dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan ($p > 0,05$) terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh signifikan ($p < 0,05$) kompetensi pola pikir bakat dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kompetensi pola pikir bakat, efikasi diri, kepuasan kerja, kinerja karyawan

Abstract - This study discusses and analyzes the talent mindset competency and self-efficacy on employee performance through job satisfaction. The population offered in this study are companies in the CV. Lucky Furnicraft in Cirebon, West Java, which captured 80 employees.

This research uses census method. Data analysis method in this research uses Structural Equation Model (SEM) using Partial Least Square (PLS). The results of this study are the talent mindset competency and self-efficacy on job satisfaction with a value of $p < 0.05$. Likewise with the talent mindset competency and job satisfaction on employee performance. While the Self-efficacy variable is not significant ($p > 0.05$) on employee performance. Job satisfaction mediates a significant influence ($p < 0.05$).

Keywords: Talent mindset competency, self-efficacy, job satisfaction, employee performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting yang diperlukan dalam sebuah perusahaan. Berjalannya sebuah perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia yang ada pada sebuah perusahaan diharapkan dapat mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Bohlander dan Snell (2010), manajemen sumber daya manusia merupakan proses dalam mengelola kemampuan manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perencanaan SDM akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan bakat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan menjadikan perusahaan yang lebih kompetitif. Untuk menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan perlu menggali bakat yang ada pada karyawan. Untuk menarik dan mempertahankan bakat, perusahaan perlu mengetahui bakat apa yang diinginkan. Sebagai akibatnya, perusahaan harus membuat sistem insentif sesuai dengan kebutuhan bakat (Bethke-Langenegger *et al.*, 2011).

Menggali bakat yang ada pada karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan manajemen bakat. Manajemen bakat adalah pendekatan dasar terkait dengan pekerjaan strategis personalia, termasuk aplikasi sumber daya manusia, evaluasi kinerja, sistem penghargaan, pelatihan dan pengembangan, penempatan, upaya untuk menjadi agen perubahan, dan pengembangan kepemimpinan (Altindag *et al.*, 2018).

Manajemen bakat secara bertahap semakin penting dalam beberapa tahun terakhir, dapat digunakan untuk menemukan karyawan berbakat dengan menggunakan teknik seperti perencanaan karir, pengembangan karir, dan pelatihan (Altindag *et al.*, 2018). Menurut Harmen dan Muhammad (2018), menyatakan bahwa faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasi adalah beberapa faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu yang didalamnya termasuk bakat sebagai kemampuan yang dimiliki individu sejak lahir.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan tentu ada faktor yang dapat mempengaruhinya, diantaranya adalah kompetensi pola pikir bakat. Pola pikir merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya pola pikir yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Menurut Dessler (2010) mendefinisikan pola pikir sebagai salah satu karakteristik yang dapat ditampilkan, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat menghasilkan kinerja.

Selain faktor dari kompetensi pola pikir bakat, diperlukan adanya efikasi diri. Baron dan Byrne (2000) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah penilaian individu terhadap kemampuan atau pola pikir untuk melakukan tugas, capai sebuah tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Menurut definisi, efikasi diri terhadap pekerjaan merupakan penilaian yang dibuat mengenai kemampuan individu yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan (Jungert *et al.*, 2013). Efikasi diri sangat diperlukan

bagi seorang karyawan karena ada kepercayaan pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Ivancevich *et al* (2006) dalam Fadilah *et al* (2018) menyatakan efikasi diri berkaitan dengan kepercayaan pribadi tentang kompetensi.

Salah satu hal terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan pada perusahaan. Kinerja merupakan catatan dari hasil (*output*) yang diperoleh dalam fungsi atau aktivitas pekerjaan selama periode waktu tertentu yang terkait dengan tujuan perusahaan (Mkamburi dan Mary, 2017). Setiap perusahaan pasti mengharapkan kinerja yang maksimal dari seluruh karyawannya. Hal tersebut akan berdampak pada pencapaian target dan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai jika karyawan selalu memberikan kinerja terbaik mereka. Dengan demikian dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang baik dapat tercapai jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 1998). Hal ini dikuatkan juga oleh teori Colquit *et al* (2011), di mana kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Untuk itu perusahaan harus memiliki upaya-upaya dalam menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya, karena dengan kepuasan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan tersebut, yang pada akhirnya tujuan atau kinerja perusahaan akan tercapai. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini seperti yang terjadi pada CV. Lucky Furnicraft yang beralamatkan di Jalan Johar Kedungsana Cirebon - Bandung KM. 12 No. 5 Blok Pakuwon (Depan PT Daiwabo Industrial Fabrics Indonesia), Kec. Plumbon, Cirebon, Jawa Barat. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, meningkatnya jumlah permintaan pada CV. Lucky Furnicraft pada kenyataannya menyebabkan masalah bagi perusahaan sehingga menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Masalah yang dihadapi oleh CV. Lucky Furnicraft diantaranya seperti ketersediaan bahan baku dan ketidakstabilan kinerja karyawan.

Salah satu faktor terjadinya ketidakstabilan kinerja karyawan adalah kurangnya kompetensi pola pikir bakat yang dianggap memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi pola pikir bakat mampu memberikan pengaruh peningkatan kinerja karyawan dengan menggali pengetahuannya sehingga mampu mengatasi lonjakan permintaan yang terjadi dalam perusahaan. Disamping itu, efikasi diri juga menjadi penyebab dari ketidakstabilan kinerja karyawan. Tidak adanya keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki dalam diri karyawan membuat kinerjanya menjadi menurun. Dengan demikian, kurangnya kompetensi pola pikir bakat dan efikasi diri dalam diri karyawan mengakibatkan kepuasan kerja terhadap pekerjaan menurun sehingga berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan.

Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi pola pikir bakat terhadap kepuasan kerja pada CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi pola pikir bakat terhadap kinerja karyawan CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat.
6. Menguji dan menganalisis kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompetensi pola pikir bakat terhadap kinerja karyawan pada CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat.
7. Menguji dan menganalisis kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat.

Manfaat

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini antara lain adalah :

1. Bagi Penulis
Dapat meningkatkan pemahaman penulis tentang hal-hal yang berhubungan dengan kompetensi pola pikir bakat, efikasi diri, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam organisasi.
2. Bagi Perusahaan
Dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam melakukan penilaian atau kebijakan terhadap para karyawannya.
3. Bagi Peneliti Lain
Dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang terkait dengan kompetensi pola pikir bakat, efikasi diri, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

II. URAIAN PENELITIAN

Definisi Operasional

Agar variabel-variabel ini dapat dimengerti dengan jelas serta untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan pengertian variabel disini, maka perlu diberikan pembatasan masalah pengertian dari variabel dalam penelitian ini. Definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi pola pikir bakat (X1)

Kompetensi pola pikir bakat sebagai kegiatan dan proses yang melibatkan identifikasi sistematis dari posisi-posisi kunci yang secara diferensial berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif organisasi secara berkelanjutan, pengembangan bakat calon karyawan yang berpotensi tinggi dan berkinerja tinggi untuk mengisi peran-peran dalam organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia yang terdiferensiasi dengan pemegang jabatan yang kompeten serta memastikan komitmen mereka kepada organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi pola pikir bakat mengadopsi dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Roberto dan Michael (2015) yang meliputi :

a. Keselarasan tindakan

Keselarasn tindakan dipahami sebagai penyelarasan tindakan karyawan dengan organisasi guna meningkatkan kontribusi karyawan untuk penciptaan nilai organisasi yang terdiri dari 2 item :

- 1) Keselarasan aturan yang sesuai dengan lingkungan pekerjaan
- 2) Menetapkan target pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan

b. Manajer manajemen bakat

Merupakan pentingnya manajer dalam keberhasilan implementasi manajemen bakat yang terdiri dari 3 item :

- 1) Pimpinan mengerti bakat dan kemampuan karyawan
- 2) Pimpinan memberikan pekerjaan sesuai dengan bakat karyawan
- 3) Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan atas bakat yang dimiliki

c. Kompetensi bakat

Menunjukkan kompetensi bakat yang dimiliki karyawan dalam menunjang pekerjaan dalam menumbuhkan kinerja yang lebih tinggi yang terdiri dari 3 item :

- 1) Karyawan bekerja dengan kinerja tinggi atas kompetensinya
- 2) Kompetensi bakat yang dimiliki karyawan menunjang pekerjaan
- 3) Kompetensi karyawan membantu perusahaan mencapai tujuan

d. Otonomi/pemberdayaan pekerjaan

Sejauh mana karyawan merasa mampu membuat keputusan sendiri dalam pekerjaan mereka yang terdiri dari 2 item :

- 1) Karyawan memiliki kemampuan mengambil keputusan sendiri yang terkait dengan pekerjaannya
- 2) Karyawan memiliki kesempatan untuk memutuskan metode kerja dalam pekerjaannya

e. Pengembangan manajemen bakat

Merupakan pengembangan karyawan untuk menemukan kesenjangan dalam pengetahuan dan keterampilan karyawan yang terdiri dari 3 item :

- 1) Perusahaan mengurangi kesenjangan ketrampilan pada karyawan
- 2) Perusahaan meningkatkan pengetahuan karyawan
- 3) Perusahaan melakukan pengembangan bakat bagi karyawan

2. **Efikasi diri (X2)**

Efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau pola pikir untuk melakukan tugas, capai sebuah tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Untuk mengukur efikasi diri menggunakan item yang dikemukakan oleh Rigotti *et al* (2008) yaitu :

- a. Tetap tenang ketika menghadapi kesulitan
- b. Selalu ada solusi dalam masalah pekerjaan
- c. Dapat mengatasi hambatan dalam pekerjaan
- d. Pengalaman modal berharga
- e. Mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sendiri
- f. Siap atas tuntutan dalam pekerjaan

3. **Kepuasan kerja (Z)**

Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu. Indikator yang digunakan untuk kepuasan kerja yang meliputi (Luthans, 2008):

- a. Pekerjaan itu sendiri
 - 1) Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan
 - 2) Kepuasan karyawan terhadap tanggungjawab
 - 3) Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif
 - 4) Kepuasan karyawan untuk mendapat kesempatan belajar
- b. Gaji
 - 1) Kepuasan karyawan dengan gaji yang diterima
 - 2) Kepuasan karyawan atas tunjangan yang diberikan perusahaan
 - 3) Kepuasan karyawan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji
- c. Kesempatan promosi
 - 1) Kepuasan kerja karyawan atas pemberian promosi
 - 2) Kepuasan karyawan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima

d. Pengawasan

- 1) Kepuasan karyawan atas bantuan teknis yang diberikan atasan
- 2) Kepuasan karyawan atas dukungan moril yang diberikan atasan
- 3) Kepuasan karyawan atas pengawasan yang dilakukan oleh atasan

e. Rekan kerja

- 1) Kepuasan karyawan terhadap kerjasama dalam tim
- 2) Kepuasan karyawan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan
- 3) Kepuasan karyawan dalam bersaing secara sportif

f. Kondisi kerja

- 1) Kepuasan karyawan terhadap kenyamanan kondisi dalam pekerjaan
- 2) Kepuasan karyawan terhadap kebersihan di ruang kerja
- 3) Kepuasan karyawan terhadap kelengkapan sarana peralatan kerja
- 4) Kepuasan karyawan terhadap kondisi penerangan diruangan tempat kerja

4. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil yang dicapai dalam fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang terkait dengan tujuan organisasi. Dalam penelitian ini menggunakan teori Mathis dan Jackson (2006), karena teori ini dianggap dapat mewakili dari keseluruhan teori-teori yang ada. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

a. Kuantitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya, yang terdiri dari 4 item :

- 1) Mampu memenuhi dan menghasilkan jumlah standar kerja yang ditetapkan perusahaan
- 2) Mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan
- 3) Bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan
- 4) Bersedia bekerja lembur

b. Kualitas kerja, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut, yang terdiri dari 3 item :

- 1) Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Tidak adanya teguran dan komplain
- 3) Berhati-hati dalam bekerja

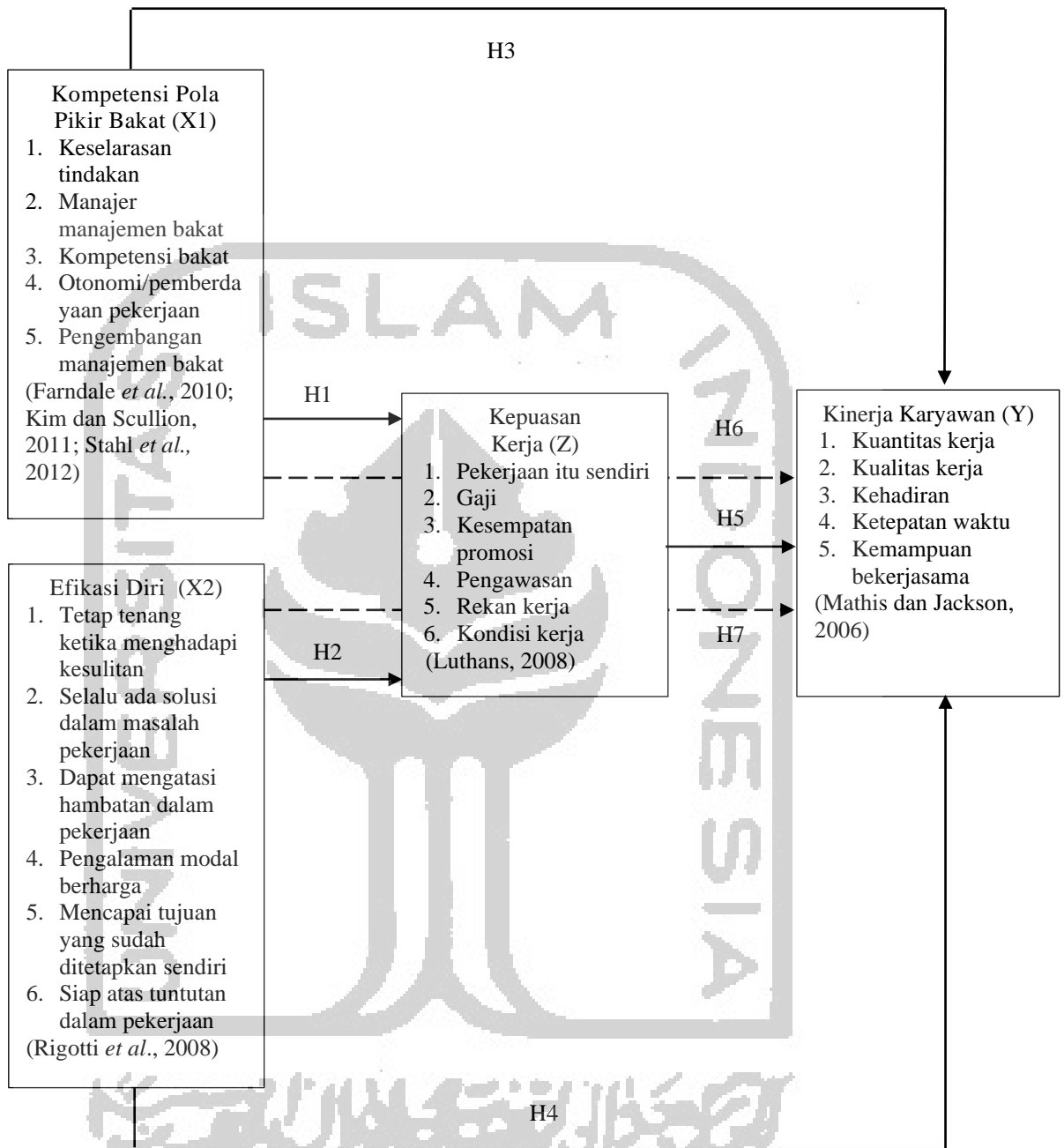
c. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan, yang terdiri dari 4 item :

- 1) Hadir ditempat kerja sesuai dengan jam kerja
- 2) Datang kerja lebih awal sebelum jam kerja dimulai
- 3) Pulang dari tempat kerja sesuai jam kerja
- 4) Tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kerja perusahaan

- d. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain, yang terdiri dari 3 item :
- 1) Mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya
 - 2) Tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan
 - 3) Bekerja sesuai dengan jadwal kerja
- e. Kemampuan bekerja sama, merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik, yang terdiri dari 3 item :
- 1) Memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja
 - 2) Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik antar sesama karyawan maupun atasan
 - 3) Membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran, 2013). Berdasarkan uraian di atas untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dari Gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, berdasarkan teori dan tinjauan empiris yang ada diajukan beberapa hipotesis sebagai berikut.

- H1 : Kompetensi pola pikir bakat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- H2 : Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- H3 : Kompetensi pola pikir bakat berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H4 : Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H5 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H6 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi pola pikir bakat terhadap kinerja karyawan
- H7 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran (2011), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang diteliti pada penelitian ini adalah karyawan pada CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat yang berjumlah 80 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden, di mana semua anggota populasinya dijadikan sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dengan total sampel sebanyak 80 karyawan.

Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang berbentuk uraian dari hasil penelitian yang diterima dengan teori data yang telah ditabulasi, kemudian diikhtisarkan (Sekaran, 2011). Metode deskriptif ini berupa uraian tentang masalah yang berhubungan dengan kompetensi pola pikir bakat, efikasi diri, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat.

2. Analisis *Structural Equation Model (SEM) Partial Least Square (PLS)*

Penelitian ini dianalisa menggunakan *Structural Equation Model (SEM)*, dengan menggunakan software PLS (*Partial Least Square*). Menurut Ghozali (2006:1), SEM merupakan gabungan dari model persamaan berganda yang dikembangkan dari prinsip ekonometrika dan digabungkan dengan prinsip pengaturan dari psikologi dan sosiologi yang dapat tergambar melalui variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur tidak langsung yang berdasar pada indikator-indikator (variabel manifest).

Analisis *partial least square* atau PLS adalah teknik statistika *multivariate* yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan yang spesifik pada suatu data, seperti ukuran sampel penelitian yang kecil dan hilangnya data dan multikolinieritas. Tujuan dari PLS adalah memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritis diantara kedua variabel (Jogiyanto, 2011:55).

Pada analisis PLS biasanya terdapat dua sub model, yang pertama yaitu model pengukuran atau bisa disebut *outer model* yang digunakan untuk uji validitas dan uji reabilitas sedang yang kedua yaitu model struktural atau bisa disebut *inner model* yang digunakan untuk uji kausalitas atau pengujian hipotesis untuk uji model prediksi. Berikut ini merupakan penjelasannya:

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model atau model pengukuran menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya (eksogen atau endogen) (Ghozali dan Latan, 2015:74-75). Uji validitas sebagai pengujian seberapa baik instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang dimaksudkan untuk mengukur (Sekaran & Bougie (2016:220). Uji reliabilitas merupakan pengujian seberapa konsisten langkah-langkah alat ukur yang digunakan apapun konsep pengukurannya (Sekaran dan Bougie, 2016:223). Selain itu, uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketetapan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali dan Latan, 2015:79).

Menurut Ghozali dan Latan (2015:74-75), Berikut merupakan penjelasan lebih lanjut mengenai *outer model*:

a. *Convergent validity*

Convergent validity merupakan model pengukuran yang berhubungan dengan prinsip yakni pengukuran (*manifest* variabel) dari konstruk yang seharusnya berkorelasi tinggi. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menilai validitas *convergent* yakni nilai *loading factor* melebihi 0,7 untuk penelitian dengan sifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0,6 – 0,7 untuk penelitian yang memiliki sifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5.

b. *Discriminant Validity*

Model pengukuran ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest* variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara menguji validitas ini dengan indikator refleksi yakni melihat pada nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0.70 . Cara lain yang dapat digunakan adalah membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model.

c. *Composit Reliability*

Dalam PLS-SEM, mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan item refleksiif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Namun, menggunakan *Cronbach's Alpha* dalam menguji reliabilitas konstruk akan memberi nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk

menggunakan *composite reliability*. *Rule thumb* yang biasa digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7.

d. *Second Order Confirmatory Factor Analysis*

Dalam PLS, pengujian *second order* konstruk akan melalui dua jenjang, pertama analisis dilakukan dari konstruk laten dimensi ke indikator-indikatornya dan kedua, analisis dari konstruk laten ke dimensinya. Proses dan tahapan pada pengujian konstruk multidimensional (*second order*) yang bersifat reflektif dalam PLS sama dengan konstruk *unidimensional (first order)*. Pada tahap menggambar model penelitian, seluruh indikator yang ada di dimensi konstruk ditarik semuanya ke konstruk di *higher order*. Jika pada pengujian *convergent validity* dan *discriminant validity* (proses algoritma) terdapat indikator disalah satu konstruk (apakah indikator yang di *higher order* atau yang ada di dimensi konstruk) harus dihapus karena skor *loading*-nya rendah maka indikator tersebut harus dibuang di kedua jenjang (di *higher order* dan di dimensi konstruk) (Jogiyanto, 2011:77).

2. Evaluasi Model Pengukuran (*inner model*)

Model pengukuran *inner model* ini guna menunjukkan adanya hubungan atau energi estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substantive theory. Dalam model structural PLS, dimulai dengan melihat pada *R-Squares* pada setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model structural (Ghozali dan Latan, 2015:78-81). Adapun menurut Ghozali dan Latan (2015:78-81), berikut penjelasan lebih lanjut mengenai *inner model*:

a. *R-square (R²)*

Untuk menilai model struktural dapat dimulai dengan melihat dari *R-squares* yang ada dalam setiap variabel endogen sebagai prediksi dari model struktural. Ghozali dan Latan perubahan pada nilai *R-square* nantinya dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh pada variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen yang memiliki pengaruh substansif. Nilai *R-Squares* 0.75, 0.50 dan 0.25 dan disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah.

b. *Bootstrapping (Uji hipotesis)*

Prosedur *bootstrapping* menggunakan keseluruhan sampel yang asli untuk melakukan resampling kembali. Pada metode resampling *bootstrap*, nilai signifikansi yang digunakan (*two tailed*) yaitu *t-value* 1,65 dengan *significance level* = 10%, 1,96 dengan level signifikan = 5% dan 2,58 dengan *significance level* = 1%).

3. Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi dalam penelitian analisis menggunakan PLS dengan prosedur yang telah dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1998) dalam Ghozali dan Latan (2015) sebagai berikut:

- a. Model pertama, yaitu menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada *t-statistik* >1,96
- b. Model kedua, yaitu menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada *t-statistik* >1,96

- c. Model ketiga, yaitu menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen. Pada pengujian tahap terakhir, jika hasil dari pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak signifikan namun pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t-statistik $> 1,96$, maka variabel mediasi terbukti dapat memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi Pola Pikir Bakat

Hasil penilaian responden terhadap variabel Kompetensi Pola Pikir Bakat dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1 Deskriptif Kompetensi Pola Pikir Bakat

No	Butir Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
A. Keselarasan Tindakan			
1	Perusahaan menyelaraskan aturan yang ada sesuai dengan lingkungan pekerjaan	4.14	Sangat Tinggi
2	Perusahaan menetapkan target pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan	4.22	Sangat Tinggi
B. Manajer manajemen Bakat			
3	Pimpinan/atasan mengerti bakat dan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya	4.28	Sangat Tinggi
4	Pimpinan/atasan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat yang dimiliki karyawan	4.21	Sangat Tinggi
5	Pimpinan/atasan memberikan dukungan kepada semua karyawan atas bakat yang dimiliki	4.24	Sangat Tinggi

Lanjutan Tabel 4.1 Deskriptif Kompetensi Pola Pikir Bakat

No	Butir Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
C. Kompetensi Bakat			
6	Karyawan mampu bekerja dengan kinerja tinggi atas kompetensi yang dimilikinya	4.12	Tinggi
7	Kompetensi bakat yang dimiliki karyawan mampu menunjang pekerjaan yang dilakukannya	4.05	Tinggi
8	Kompetensi yang dimiliki karyawan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya	4.38	Sangat Tinggi
D. Otonomi/Pemberdayaan Pekerja			
9	Karyawan memiliki kemampuan mengambil keputusan sendiri yang terkait dengan pekerjaannya	3.39	Sedang
10	Karyawan memiliki kesempatan untuk memutuskan metode kerja dalam pekerjaan	3.58	Tinggi
E. Pengembangan Manajemen Bakat			
11	Perusahaan melalui pimpinan/atasan berusaha mengurangi kesenjangan ketrampilan yang terjadi pada karyawan	3.32	Sedang
12	Perusahaan mengadakan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan karyawan dalam hal pekerjaan	3.80	Tinggi
13	Perusahaan melakukan usaha pengembangan bakat bagi semua karyawannya	4.07	Tinggi
Rata-rata total		3,98	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden menilai variabel Kompetensi Pola Pikir Bakat dengan nilai rata-rata sebesar 3.98 masuk dalam kriteria Tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Kompetensi bakat yang dimiliki karyawan mampu menunjang pekerjaan yang dilakukannya” sebesar 4.38 termasuk dalam Kriteria Sangat Tinggi, Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan “Perusahaan melalui pimpinan/atasan berusaha mengurangi kesenjangan ketrampilan yang terjadi pada karyawan” sebesar 3.32 termasuk dalam kriteria Sedang.

Analisis Penilaian Responden Terhadap Variabel Efikasi Diri

Hasil penilaian responden terhadap variabel Efikasi Diri dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Deskriptif Efikasi Diri

No	Butir Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
1	Saya dapat tetap tenang ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya	3.70	Tinggi
2	Ketika saya dihadapkan dengan masalah dalam pekerjaan, saya biasanya dapat menemukan beberapa solusi	3.84	Tinggi
3	Apa pun yang menghalangi saya dalam pekerjaan, saya biasanya bisa mengatasinya	3.57	Tinggi
4	Pengalaman masa lalu dalam pekerjaan telah saya siapkan dengan baik untuk masa depan	4.03	Tinggi
5	Saya memenuhi tujuan yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri dalam pekerjaan saya	3.71	Tinggi
6	Saya merasa siap untuk sebagian besar tuntutan dalam pekerjaan saya	3.95	Tinggi
Rata-rata total		3,80	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden menilai variabel Efikasi Diri dengan nilai rata-rata sebesar 3.80 termasuk dalam kriteria Tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Pengalaman masa lalu dalam pekerjaan telah saya siapkan dengan baik untuk masa depan” sebesar 4.03 termasuk dalam Kriteria Tinggi, Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan “Apa pun yang menghalangi saya dalam pekerjaan, saya biasanya bisa mengatasinya” sebesar 3.57 termasuk dalam kriteria Tinggi.

Analisis Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Hasil penilaian responden terhadap variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Deskriptif Kepuasan Kerja

No	Butir Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
A. Pekerjaan itu Sendiri			
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya karena pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya	3.95	Tinggi
2	Saya merasa puas dengan tanggungjawab yang dibebankan kepada saya	3.95	Tinggi
3	Pekerjaan yang saya lakukan memicu saya menjadi lebih kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan	4.09	Tinggi
4	Saya merasa puas dengan kesempatan belajar yang diberikan organisasi untuk meningkatkan keahlian saya	4.04	Tinggi
B. Gaji			
5	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	3.78	Tinggi
6	Saya merasa puas dengan tunjangan yang saya terima	3.51	Tinggi
7	Saya merasa puas dengan sistem dan prosedur pembayaran gaji yang diterapkan oleh perusahaan	4.26	Sangat Tinggi
8	Saya merasa puas dengan prosedur pembayaran gaji yang diterapkan oleh perusahaan	4.00	Tinggi
C. Kesempatan Promosi			
9	Saya merasa puas dengan pemberian promosi yang diberikan oleh perusahaan	3.57	Tinggi
10	Saya merasa puas dengan gaji yang di terima setelah saya dipromosikan oleh perusahaan	3.87	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.3 Deskriptif Kepuasan Kerja

No	Butir Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
D. Pengawasan			
11	Saya merasa puas dengan bantuan teknis terkait pekerjaan yang diberikan atasan	3.70	Tinggi
12	Saya merasa puas dengan dukungan moral yang diberikan atasan	4.01	Tinggi
13	Saya merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan atasan	3.59	Tinggi
E. Rekan Kerja			
14	Saya merasa puas bekerjasama dengan tim saya dalam menyelesaikan pekerjaan	4.21	Sangat Tinggi
15	Saya merasa nyaman dengan lingkungan sosial dalam pekerjaan saya	3.76	Tinggi
16	Saya selalu bersaing secara positif dengan rekan kerja saya dalam bidang pekerjaan	3.99	Tinggi
F. Kondisi Kerja			
17	Kenyamanan kondisi dalam bekerja ditempat saya bekerja telah memadai	4.08	Tinggi
18	Kebersihan di ruang kerja saya sudah cukup baik	3.87	Tinggi
19	Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai	3.68	Tinggi
20	Kondisi penerangan (lampu/cahaya) diruangan tempat kerja saya sudah baik	3.95	Tinggi
Rata-rata total		3.89	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden menilai variabel Kepuasan Kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3.89 termasuk dalam kriteria Tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya merasa puas dengan sistem dan prosedur pembayaran gaji yang diterapkan oleh perusahaan” sebesar 4.26 termasuk dalam Kriteria Sangat Tinggi, Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa puas dengan tunjangan yang saya terima” sebesar 3.51 termasuk dalam kriteria Tinggi.

Analisis Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Hasil penilaian responden terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Deskriptif Kinerja Karyawan

No	Butir Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
A. Kuantitas Kerja			
1	Mampu memenuhi dan menghasilkan jumlah standar kerja yang ditetapkan perusahaan	3.92	Tinggi
2	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan	3.72	Tinggi
3	Bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan atasannya	4.03	Tinggi
4	Dalam keadaan tertentu, karyawan bersedia bekerja lembur (melebihi jam kerja) untuk membantu pelayanan perusahaan tetap berjalan normal	3.97	Tinggi
B. Kualitas Kerja			
5	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan	4.14	Tinggi
6	Tidak adanya teguran dan komplain dari perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan	2.95	Sedang
7	Berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja	4.05	Tinggi
C. Kehadiran			
8	Hadir ditempat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	3.80	Tinggi
9	Datang kerja lebih awal sehingga siap untuk bekerja ketika jam kerja dimulai	3.79	Tinggi
10	Pulang dari tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	3.95	Tinggi
11	Tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kerja perusahaan	3.72	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.4 Deskriptif Kinerja Karyawan

No	Butir Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
D. Ketepatan Waktu			
12	Mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya	4.09	Tinggi
13	Tidak menunda pekerjaan yang diberikan	4.00	Tinggi
14	Bekerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan perusahaan	3.97	Tinggi
E. Kemampuan Bekerja			
15	Memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu tim	4.24	Sangat Tinggi
16	Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik antar sesama karyawan maupun atasan	4.29	Sangat Tinggi
17	Membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan	4.26	Sangat Tinggi
Rata-rata total			Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2019

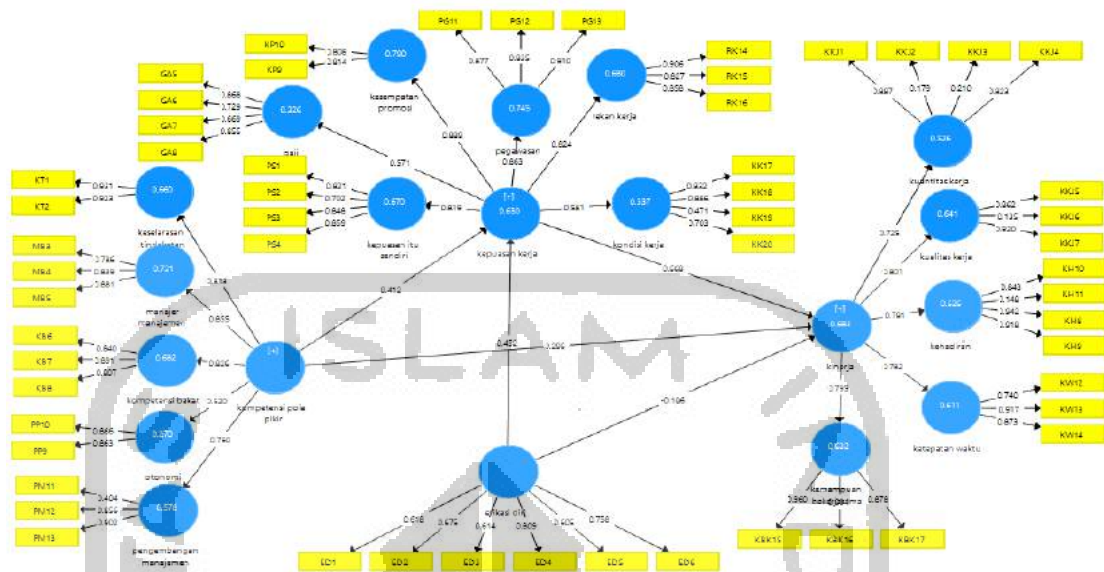
Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden menilai variabel Kinerja Karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3.94 termasuk dalam kriteria Tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik antar sesama karyawan maupun atasan” sebesar 4.29 termasuk dalam Kriteria Sangat Tinggi, Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan “Tidak adanya teguran dan komplain dari perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan” sebesar 2.95 termasuk dalam kriteria Sedang.

Analisis Kuantitatif

Alat untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan Smart PLS Versi 3.0. **Partial Least Square** adalah metode alternative dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis *variance* dan tidak perlu memakai banyak asumsi.

Pengukuran Model (*Outer Model*)

Pada pengukuran model menunjukkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian valid dan reliabel atau tidak, kemudian untuk hasil pengujian pada *path diagram* model penelitian, adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Model Awal Path Diagram
 Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada Gambar 4.1, konstruk kompetensi Pola Pikir diukur dengan 5 indikator dengan 13 item, konstruk efikasi diri diukur dengan dengan 6 item, konstruk kepuasan kerja diukur dengan dengan 6 indikator dengan 20 item, konstruk terakhir adalah kinerja karyawan yang diukur dengan 5 indikator 17 item.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten

Pada pengujian ini digunakan untuk menilai outer model yang meliputi *convergent validity* yang diukur dari nilai *outer loading*, *discriminant validity* yang diukur dengan *cross loading* dan *composite reliability* atau CR untuk mengukur tingkat reliabilitas.

1. Convergent Validity

Convergent validity dapat diukur dengan menggunakan parameter *outer loading* dan AVE (Average Variance Extraced). Menurut Ghazali dan Latan (2015) ukuran refleksi individual dikatakan berkorelasi apabila nilai korelasi diatas 0,5.

Tabel 4.5 Hasil Uji *Convergent Validity* – *Outer Loading* Kompetensi Pola Pikir Bakat

Konstruk	Dimensi	Butiran Soal	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
Kompetensi Pola Pikir Bakat	Keselarasan Tindakan	KT1	0.931	> 0.5	Valid
		KT2	0.923	> 0.5	Valid
	Manajer Manajemen Bakat	MB3	0.786	> 0.5	Valid
		MB4	0.839	> 0.5	Valid
		MB5	0.881	> 0.5	Valid
	Kompetensi Bakat	KB6	0.840	> 0.5	Valid
		KB7	0.891	> 0.5	Valid
		KB8	0.807	> 0.5	Valid
	Pemberdayaan Pekerjaan/Otonomi	PP9	0.863	> 0.5	Valid
		PP10	0.886	> 0.5	Valid
	Pengembangan Manajemen Bakat	PM11	0.404	> 0.5	Tidak Valid
		PM12	0.896	> 0.5	Valid
		PM13	0.902	> 0.5	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa nilai loading faktor variabel Kompetensi Pola Pikir Bakat > 0.5 pada semua butir soal, kecuali pada PM11 < 0.5. dengan demikian item PM11 dikeluarkan dalam model.

Tabel 4.6 Hasil Uji *Convergent Validity* – *Outer Loading* Efikasi Diri

Konstruk	Dimensi	Butiran Soal	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
Efikasi Diri		ED1	0.618	> 0.5	Valid
		ED2	0.675	> 0.5	Valid
		ED3	0.614	> 0.5	Valid
		ED4	0.809	> 0.5	Valid
		ED5	0.605	> 0.5	Valid
		ED6	0.758	> 0.5	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa nilai loading faktor variabel Efikasi Diri > 0.5, maka tidak ada yang dikeluarkan yang dikeluarkan.

Tabel 4.7 Hasil Uji *Convergent Validity – Outer Loading* Kepuasan Kerja

Konstruk	Dimensi	Butiran Soal	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu Sendiri	PS1	0.821	> 0.5	Valid
		PS2	0.702	> 0.5	Valid
		PS3	0.848	> 0.5	Valid
		PS4	0.859	> 0.5	Valid
	Gaji	GA5	0.868	> 0.5	Valid
		GA6	0.729	> 0.5	Valid
		GA7	0.669	> 0.5	Valid
		GA8	0.855	> 0.5	Valid
	Kesempatan Promosi	KP9	0.814	> 0.5	Valid
		KP10	0.808	> 0.5	Valid
	Pengawasan	PG11	0.877	> 0.5	Valid
		PG12	0.835	> 0.5	Valid
		PG13	0.910	> 0.5	Valid
	Rekan Kerja	RK14	0.906	> 0.5	Valid
		RK15	0.827	> 0.5	Valid
		RK16	0.858	> 0.5	Valid
	Kondisi Kerja	KK17	0.832	> 0.5	Valid
		KK18	0.886	> 0.5	Valid
		KK19	0.471	> 0.5	Tidak Valid
		KK20	0.703	> 0.5	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa nilai loading faktor variabel Kepuasan Kerja >0.5 pada semua butir soal, kecuali pada KK19 < 0.5. dengan demikian item KK19 dikeluarkan dalam model.

Tabel 4.8 Uji *Convergent Validity* – *Outer Loading* Konstruk Kinerja Karyawan

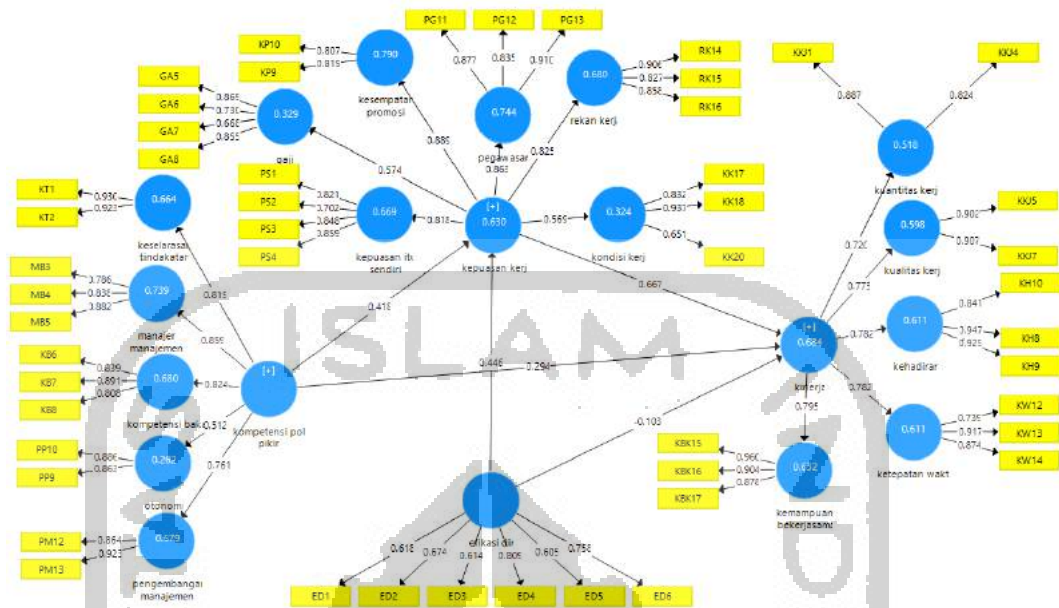
Konstruk	Dimensi	Butiran Soal	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
Kinerja Karyawan	Kuantitas Kerja	KKJ1	0.887	> 0.5	Valid
		KKJ2	0.179	> 0.5	Tidak Valid
		KKJ3	0.210	> 0.5	Tidak Valid
		KKJ4	0.823	> 0.5	Valid
	Kualitas Kerja	KKJ5	0.862	> 0.5	Valid
		KKJ6	0.135	> 0.5	Tidak Valid
		KKJ7	0.920	> 0.5	Valid
	Kehadiran	KH8	0.942	> 0.5	Valid
		KH9	0.918	> 0.5	Valid
		KH10	0.843	> 0.5	Valid
		KH11	0.148	> 0.5	Tidak Valid
	Ketepatan Waktu	KW12	0.740	> 0.5	Valid
		KW13	0.917	> 0.5	Valid
		KW14	0.873	> 0.5	Valid
	Kemampuan Kinerja	KBK15	0.960	> 0.5	Valid
		KBK16	0.904	> 0.5	Valid
		KBK17	0.878	> 0.5	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa nilai loading faktor variabel kinerja karyawan >0.5 pada semua butir soal, kecuali pada KKJ2, KKJ3, KKJ6, KH11 < 0.5. dengan demikian item KKJ2, KKJ3, KKJ6, KH11 dikeluarkan dalam model.

Berdasarkan nilai loading yang ada pada Tabel dan Gambar di atas, maka masih terdapat item dari variabel penelitian yang belum memenuhi *convergent validity* atau dinyatakan tidak valid dikarenakan item tersebut memiliki nilai loading di bawah 0,5. Item tersebut adalah salah satu dari item yang dipakai untuk mengukur variabel kompetensi pola pikir, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Dengan demikian maka dilakukan pengujian lanjutan sampai diperoleh semua item pada variabel penelitian dinyatakan valid dengan cara tidak mengikutkan item-item yang tidak valid tersebut pada pengujian selanjutnya. Sesuai dengan pengujian selanjutnya maka diperoleh hasil pengujian *path diagram* yang sudah memenuhi *convergent validity* atau dinyatakan valid pada gambar dan tabel yang telah disajikan dibawah ini:



Gambar 4.2 Model Path Diagram yang memenuhi *Convergent Validity*
 Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel 4.9 Hasil Uji *Convergent Validity* – *Outer Loading* Kompetensi Pola Pikir Bakat

Konstruk	Dimensi	Butiran Soal	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
Kompetensi Pola Pikir Bakat	Keselarasan Tindakan	KT1	0.930	> 0.5	Valid
		KT2	0.923	> 0.5	Valid
	Manajer Manajemen Bakat	MB3	0.786	> 0.5	Valid
		MB4	0.838	> 0.5	Valid
		MB5	0.882	> 0.5	Valid
	Kompetensi Bakat	KB6	0.839	> 0.5	Valid
		KB7	0.891	> 0.5	Valid
		KB8	0.808	> 0.5	Valid
	Pemberdayaan Pekerja/ Otonomi	PP9	0.863	> 0.5	Valid
		PP10	0.886	> 0.5	Valid
	Pengembangan Manajemen Bakat	PM12	0.864	> 0.5	Valid
		PM13	0.923	> 0.5	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai loading faktor variabel Kompetensi Pola Pikir Bakat > 0.5, maka tidak ada yang dikeluarkan yang dikeluarkan.

Tabel 4.10 Hasil Uji *Convergent Validity* – *Outer Loading* Efikasi Diri

Konstruk	Dimensi	Butiran Soal	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
Efikasi Diri	-	ED1	0.618	> 0.5	Valid
		ED2	0.674	> 0.5	Valid
		ED3	0.614	> 0.5	Valid
		ED4	0.809	> 0.5	Valid
		ED5	0.605	> 0.5	Valid
		ED6	0.758	> 0.5	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa nilai loading faktor variabel Efikasi Diri > 0.5, maka tidak ada yang dikeluarkan yang dikeluarkan.

Tabel 4.11 Nilai Uji *Convergent Validity* – *Outer Loading* Kepuasan Kerja

Konstruk	Dimensi	Butiran Soal	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan	
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu Sendiri	PS1	0.821	> 0.5	Valid	
		PS2	0.702	> 0.5	Valid	
		PS3	0.848	> 0.5	Valid	
		PS4	0.859	> 0.5	Valid	
	Gaji	GA5	0.869	> 0.5	Valid	
		GA6	0.730	> 0.5	Valid	
		GA7	0.668	> 0.5	Valid	
		GA8	0.855	> 0.5	Valid	
	Kesempatan Promosi	KP9	0.815	> 0.5	Valid	
		KP10	0.807	> 0.5	Valid	
	Pengawasan	PG11	0.877	> 0.5	Valid	
		PG12	0.835	> 0.5	Valid	
		PG13	0.910	> 0.5	Valid	
	Rekan Kerja	RK14	0.906	> 0.5	Valid	
		RK15	0.827	> 0.5	Valid	
		RK16	0.858	> 0.5	Valid	
	Kondisi Kerja	KK17	0.832	> 0.5	Valid	
		KK18	0.937	> 0.5	Valid	
			KK20	0.651	> 0.5	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa nilai loading faktor variabel Kepuasan Kerja > 0.5, maka tidak ada yang dikeluarkan yang dikeluarkan.

Tabel 4.12 Nilai Loading Factor Konstruk Kinerja Karyawan

Konstruk	Dimensi	Butiran Soal	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
Kinerja Karyawan	Kuantitas Kerja	KKJ1	0.887	> 0.5	Valid
		KKJ4	0.824	> 0.5	Valid
	Kualitas Kerja	KKJ5	0.902	> 0.5	Valid
		KKJ7	0.907	> 0.5	Valid
	Kehadiran	KH8	0.947	> 0.5	Valid
		KH9	0.925	> 0.5	Valid
		KH10	0.841	> 0.5	Valid
	Ketepatan Waktu	KW12	0.735	> 0.5	Valid
		KW13	0.917	> 0.5	Valid
		KW14	0.874	> 0.5	Valid
	Kemampuan Bekerjasama	KBK15	0.960	> 0.5	Valid
		KBK16	0.904	> 0.5	Valid
		KBK17	0.878	> 0.5	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai loading faktor variabel Kinerja Karyawan >0.5, maka tidak ada yang dikeluarkan yang dikeluarkan. Berdasarkan nilai loading diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pada tahap pengujian ini semua item dari variabel penelitian sudah valid dan telah memenuhi *convergent validity* atau dinyatakan valid dikarenakan seluruh item memiliki nilai loading di atas 0.7.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity digunakan untuk menguji validitas suatu model. *Discriminant validity* dapat dilihat dari nilai *cross loading* yang menunjukkan besarnya korelasi antar konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk lainnya. Untuk standar yang digunakan untuk *cross loading* yaitu haruslah lebih besar dari 0,5 atau bisa juga dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Apabila nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4.13 Discriminant Validity – Cross Loading

Item	Kompetensi Pola Pikir Bakat	Efikasi Diri	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
KT1	0,800	0,454	0,558	0,639
KT2	0,778	0,399	0,552	0,634
MB3	0,615	0,539	0,448	0,234
MB4	0,774	0,582	0,656	0,514
MB5	0,773	0,505	0,637	0,504
KB6	0,561	0,455	0,323	0,370
KB7	0,809	0,603	0,573	0,661
KB8	0,608	0,493	0,328	0,297
PM12	0,607	0,354	0,532	0,547
PM13	0,773	0,544	0,660	0,603
ED1	0,401	0,612	0,344	0,086
ED2	0,407	0,673	0,508	0,389
ED3	0,564	0,626	0,520	0,379
ED4	0,540	0,814	0,606	0,559
ED5	0,392	0,596	0,416	0,154
ED6	0,462	0,752	0,543	0,559
PS1	0,476	0,514	0,633	0,572
PS2	0,414	0,453	0,633	0,515
PS3	0,552	0,635	0,659	0,561
PS4	0,646	0,585	0,763	0,650
GA8	0,451	0,417	0,588	0,439
KP9	0,575	0,464	0,742	0,534
KP10	0,409	0,617	0,671	0,567
PG11	0,536	0,404	0,757	0,646
PG12	0,603	0,600	0,779	0,556
PG13	0,604	0,525	0,778	0,536
RK14	0,606	0,403	0,780	0,696
RK15	0,459	0,488	0,725	0,611
RK16	0,463	0,474	0,683	0,525
KK18	0,559	0,599	0,635	0,465
KKJ1	0,608	0,633	0,608	0,674
KKJ4	0,478	0,423	0,504	0,549
KKJ5	0,542	0,458	0,582	0,698
KKJ7	0,682	0,725	0,574	0,703
KH8	0,478	0,261	0,576	0,745
KH9	0,489	0,307	0,564	0,725
KH10	0,387	0,253	0,551	0,664
KW12	0,208	0,212	0,366	0,559
KW13	0,53	0,552	0,628	0,707
KW14	0,521	0,565	0,601	0,694

Lanjutan Tabel 4.13 Discriminant Validity – Cross Loading

Item	Kompetensi Pola Pikir Bakat	Efikasi Diri	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
KBK15	0,472	0,193	0,585	0,766
KBK16	0,418	0,19	0,514	0,692
KBK17	0,579	0,327	0,516	0,723

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.13 nilai cross loading pada masing-masing item memiliki nilai $>0,5$ dan pada masing-masing item memiliki nilai paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibanding dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Maka, dengan ini menunjukkan bahwa setiap variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa discriminant validity seluruh item valid.

3. Uji Reliabilitas dengan Composite Reliability

Kriteria reliabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel. Nilai batas untuk tingkat reliabilitas diatas 0,7. Berikut adalah hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil uji Reliabilitas – Composite Reliability

Variabel	Cronbach' Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE	Keterangan
Kompetensi Pola Pikir	0.874	0.902	0.901	0.672	Reliabel
Efikasi Diri	0.716	0.778	0.820	0.542	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.919	0.922	0.931	0.512	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.893	0.902	0.913	0.515	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2019

Hasil analisis uji reliabilitas menginformasikan bahwa keseluruhan variabel memenuhi *Cronbach' Alpha* diatas 0,7 sudah memenuhi kriteria reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya. Berdasarkan hasil diatas, baik *convergent validity*, *discriminant validity* dan uji reliabilitas dengan *composite reliability* yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan sebagai pengukur variabel merupakan pengukur yang valid dan juga reliabel.

Inner Model

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau *t-values* tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Kemudian pada penelitian ini dilakukan dua tahap perhitungan data, yaitu dengan proses algoritma untuk

memperoleh skor laten variabel *second order*, kemudian dilakukan proses *bootstrapping* antar variabel laten variabel *second order*.

Nilai R-Square

Analisis R-Square menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel eksogen dengan variabel endogennya. Berikut akan dijelaskan besarnya R-Square pada hubungan antara konstruk penelitian yang ditunjukkan pada tabel berikut:

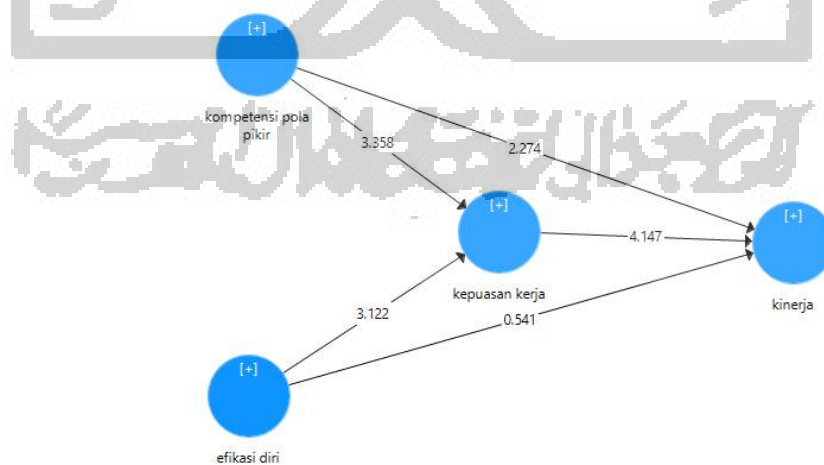
Tabel 4.15
Nilai R² Variabel Endogen

Konstruk	R Square
Kepuasan Kerja	0.630
Kinerja Karyawan	0.684

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa model pengaruh kompetensi pola pikir dan efikasi diri terhadap Kepuasan Kerja memberikan nilai sebesar 0.630, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk kompetensi pola pikir dan efikasi diri adalah sebesar 63% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Begitu juga dengan model pengaruh kompetensi pola pikir, efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan nilai sebesar 0.528, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk *etika*, *komitmen organisasional* dan *kepuasan kerja terhadap* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 68,4%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel – variabel diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis



Gambar 4.3 Hasil Uji Hipotesis

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan pada Gambar 4.3 di atas dapat dijelaskan hasil pengujian model stuktural sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Model Stuktural

Konstruk	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (/O/STERR/)</i>	<i>P Value</i>
Kompetensi Pola Pikir -> Kepuasan Kerja	0.442	0.462	0.132	3.358	0.002
Efikasi Diri -> Kepuasan Kerja	0.440	0.427	0.141	3.122	0.001
Kompetensi Pola Pikir -> Kinerja Karyawan	0.301	0.281	0.133	2.274	0.023
Efikasi Diri -> Kinerja Karyawan	-0.078	-0.061	0.144	0.541	0.589
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.660	0.665	0.159	4.147	0.000
Kompetensi Pola Pikir -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.291	0.304	0.106	2.747	0.006
Efikasi Diri -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.290	0.290	0.132	2.208	0.028

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan pada Tabel 4.16, penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.16 diperoleh nilai *original sampel* sebesar 0,442 dan memiliki nilai *t*statistic sebesar 3.358. Dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ atau $(3.358 > 1.96)$, maka dapat diartikan bahwa Kompetensi Pola Pikir memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan Kompetensi Pola Pikir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja **terbukti**.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.16 diperoleh nilai *original sampel* sebesar 0.440 dan memiliki nilai statistik sebesar 3.122. Dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ atau $(3.122 > 1.96)$, maka dapat diartikan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja **terbukti**.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.16 diperoleh nilai *original sampel* sebesar 0.301 dan memiliki nilai statistik sebesar 2.274. Dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ atau $(2.274 > 1,96)$, maka dapat diartikan bahwa kompetensi pola pikir

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan kompetensi pola pikir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan **terbukti**.

4. Pengujian Hipotesis Keempat

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.16 diperoleh nilai *original sampel* sebesar -0.078 dan memiliki nilai statistik sebesar 0.541. Dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}} < \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ atau $(0.541 < 1.96)$, maka dapat diartikan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan **tidak terbukti**.

5. Pengujian Hipotesis Kelima

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.16 diperoleh nilai *original sampel* sebesar 0,390 dan memiliki nilai statistik sebesar 3,453. Dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ atau $(3,453 > 1,96)$, maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kelima yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan **terbukti**.

6. Pengujian Hipotesis Keenam

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.16 diperoleh nilai *original sampel* sebesar 0.291 dan memiliki nilai statistik sebesar 2.747. Dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ atau $(2.747 > 1,96)$, maka dapat diartikan bahwa kompetensi pola pikir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keenam yang menyatakan kepuasan kerja memediasi kompetensi pola pikir terhadap kinerja karyawan **terbukti**.

7. Pengujian Hipotesis Ketujuh

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.16 diperoleh nilai *original sampel* sebesar 0.290 dan memiliki nilai statistik sebesar 2.208. Dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ atau $(2.208 > 1,96)$, maka dapat diartikan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketujuh yang menyatakan kepuasan kerja memediasi efikasi diri terhadap kinerja karyawan **terbukti**.

Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Berikut ditampilkan hasil rekapitulasi hasil uji hipotesis penelitian:

Tabel 4.17 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
H1: Terdapat pengaruh signifikan kompetensi pola pikir bakat terhadap kepuasan kerja	Diterima
H2: Terdapat pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kepuasan kerja	Diterima
H3: Terdapat pengaruh signifikan kompetensi pola pikir bakat terhadap kinerja karyawan	Diterima

Lanjutan Tabel 4.17 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
H4: Terdapat pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan	Ditolak
H5: Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Diterima
H6: Terdapat pengaruh signifikan kompetensi pola pikir bakat terhadap kinerja dengan di mediasi kepuasan kerja	Diterima
H7: Terdapat pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi kepuasan kerja	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2019

V. **PENUTUP**

Kesimpulan

1. Kompetensi pola pikir bakat berpengaruh signifikan ($p < 0,05$) terhadap kepuasan kerja.
2. Efikasi diri berpengaruh signifikan ($p < 0,05$) terhadap kepuasan kerja.
3. Kompetensi pola pikir bakat berpengaruh signifikan ($p < 0,05$) terhadap kinerja karyawan.
4. Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan ($p > 0,05$) terhadap kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan ($p < 0,05$) terhadap kinerja karyawan.
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh signifikan ($p < 0,05$) kompetensi pola pikir bakat terhadap kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh signifikan ($p < 0,05$) efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

Saran

Bagi CV. Lucky Furnicraft

CV. Lucky Furnicraft harus dapat lebih meningkatkan: pertama, harus meningkatkan efikasi diri karyawan dengan cara mengadakan pelatihan untuk meningkatkan pengembangan diri karyawan sehingga dapat meningkatkan efikasi diri. Kedua, perusahaan memberikan motivasi dan dukungan bagi karyawan dalam meningkatkan kepercayaan diri karyawan serta membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah yang ada dalam pekerjaan.

Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan studi lebih lanjut terkait hubungan antara kepuasan kerjadan kinerja karyawan, karena pada penelitian ini hanya menggunakan variabel efikasi diri dan

kompetensi pola pikir bakat. Disarankan penelitian selanjutnya untuk menggunakan variabel lain, dan studi lebih lanjut terkait pengaruh efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pada penelitian ini hasil yang didapat yaitu tidak adanya hubungan antara keduanya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abramis, D. J. 1994. Work Role Ambiguity, Job Satisfaction, and Job Performance: Meta Analyses and Review. *Psychological Reports*. Vol. 75. Hal. 1411-1433.
- Aima, H., Rizki Adam, M. M., dan Hapzi Ali, C. M. A. 2017. Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Quest Journals, Journal of Research in Business and Management*. Vol. 4. Issue 11 (2017). Hal. 49-59. ISSN: 2347-3002.
- Akgun, S., dan Ciarrochi, J. 2003. Learned Resourcefulness Moderates The Relationship Between Academic Stress and Academic Performance. *Educational Psychology*. Vol. 23 No.3. Hal. 287-294.
- Almusaddar A. S., Sara R. R., dan Valliappan R. 2018. The Influence Of Knowledge, Satisfaction, and Motivation on Employee Performance Through Competence. *International Journal of Business and General Management (IJBGM)*. Vol. 7. Issue 5 (2018). Hal. 21-40. ISSN(P): 2319-2267. ISSN(E): 2319-2275.
- Altındağ E., Nur, Y. C., dan Zafer A. 2018. Effects of Talent Management Components on The Employee Satisfaction. *IBIMA Publishing, Journal of Human Resources Management Research*. Vol. 2018. ISSN: 2166-0018.
- Ardyanfitri H., dan Ratri W. 2017. The Influence of Talent Management on The Job Satisfaction of Employees in Telkom University. *The 8th International Conference on Sustainable Collaboration in Business, Technology, Informatin and Innovation*.
- Athey, T. R., dan Orth, M. S. 1999. Emerging Competencies Methods for The Future. *Human Resource Management*. Vol. 38. Hal. 215–226.
- Bandura, Albert. 1977. *Social Learning Theory*. Prentice-Hall. New Jersey.
- Bandura, Albert. 1986. *Social Foundations of Thought and Action*. Prentice-Hall. New Jersey.
- Bandura, Albert. 1997. *Self-efficacy: The Exercise of Control*. Freeman. New York.
- Bandura, Albert. 2006. *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall. New Jersey.
- Bandura, Albert dan Schunk, D. H. 1981. Cultivating Competence, Self-Efficacy, and Intrinsic Interest through Proximal Self-Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 41. No. 3. Hal. 586.
- Barney, J. B. 1991. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*. Vol. 17. Hal. 99-120.
- Baron dan Greenberg. 1990. *Behavior in Organizations 3rd Edition*. Allyn & Bacon A Division of Simon & Schuster. Boston.
- Baron dan Byrne. 2000. *Social Psychology 9th Edition*. Allyn & Bacon. Boston.
- Barutçugil, İ. 2002. *Performans Yonetimi Performance Management*. Kariyer Yayınları. İstanbul.
- Bass, B. M., dan Avolio, B. J. 2000. *MLQ: Multifactor Leadership Questionary 2nd Edition*. Technical Report Redwood City.

- Bernardin, John H., dan Joyce A. Russel. 1998. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill. New York.
- Bethke-Langenegger, Pamela., Mahler, Philippe., dan Staffel, Bruno. 2011. Effectiveness of Talent Management Strategies. *European Journal International Management*. Vol. 5. No. 5. Hal. 524-539.
- Bohlander, George., dan Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management 15th Edition Mason*. Chengange Learning. South Western.
- Boxall, P., dan Purcell, J. 2008. *Strategy and Human Resource Management 2nd Edition*. Basingsoke. Palgrave Macmillan.
- Brockbank, W., Ulrich, D., dan Beatty, R. W. 1999. HR Professional Development: Creating The Future Creators at The University of Michigan Business School. *Human Resource Management*. Vol. 38. Hal.111–118.
- Burke. 2001. *Under The Weather: Climate, Ecosystems, and Infectious Disease*. National Research Council. Washington DC.
- Çabukel, R. 2008. Çalışan Memnuniyeti Analizleri Analyses of Employee Satisfaction. *Unpublished Graduate Thesis*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., dan Sager C. E. 2009. *A theory of performance in Schmitt N, Borman WC, Associates, (eds) Personnel Selection in Organizations*. Jossey-Bass. San Francisco.
- Camps, J. Luna dan Arocas, R. 2012. Matter of Learning: How Human Resources Affect Organizational Performance, *British Journal of Management*. Vol. 23. Hal. 1-21.
- Carmeli, A., Elizur, D., dan Yanif, E. 2007. The Theory of Work Commitment: A Facet Analisis. *Personnel Review*. Vol. 36. No. 4. Hal. 638-649.
- Chandler, G. N. 2008. Organizational Learning and New Venture Performance. *Proceedings*. ISSN: 0240-0255.
- Celluci, Anthony J., dan David L. De Vries. 1978. *Measuring Managerial Satisfaction: A Manual for the MJSQ*, Technical Report II Center for Creative Leadership.
- Cetin dan Duysal. 2017. The Effect of Occupational Self Efficacy on Work Performance Through Intrinsic Work Motivation, *Management Research Review*, Emerald Publishing Limited. Vol. 41. No. 2. Hal. 186-201. ISSN: 2040-8269.
- Chegeni, B., dan Adel S. 2016. Investigating The Relationship Between Employees Talent Management and Job Performance in Agricultural Jihad Organization of Kurdistan Three Headquarters. *International Journal of Humanities and Cultural Studies*. Issue 2016. ISSN: 2356-5926.
- Chi, C. G., dan Gursoy, D. 2009. Employee Satisfaction, Customer Satisfaction, and Financial Performance: An Empirical Examination. *International Journal of Hospitality Management*. Vol. 282. Hal. 245-253.
- Chung, Kae. E., dan Megginso, Leon. C. 2009. *Organisasi Behavior, Development Managerial*. Hopper Publishar. New York.
- Collings, D. dan Mellahi, K. 2009. Strategic Talent Management: A Review and A Research Agenda. *Human Resource Management Review*. Vol. 19. Hal. 304-313.

- Colquit, J., et al. 2011. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. McGraw-Hill. New York.
- Cook, J. D., dan T. D. Wall. 1980. New Work Attitude Measures of Trust, Organizations Commitment, and Personal Need Nonfullfillment. *Journal of Accupational Psychology*. Hal. 39-52.
- Davis, Keith. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Dessler, G. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kespuluh Jilid I & II*. PT. Indeks. Jakarta.
- Delery, J. E., dan Shaw, J. D. 2001. The Strategic Management of People on Work Organizations: Review, Synthesis and Extension. *Research in Personnel and Human Resources Management*. Vol. 20. Hal.165-197.
- De Witte, H. 2000. *Assessment and Consequences For Well-Being, Satisfaction and Performance At Work*, in Bouwen, R. De Witte., K. De Witte, H. & Taillieu, T. Eds, Van Groep tot Gemeenschapp From Group to Community. Leuven, Belgium: Garant.
- Donald, I., Taylor, P., Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., dan Robertson, S. 2005. Work environments, stress, and productivity: An Examination Using ASSET. *International Journal of Stress Management*. Vol. 12. No. 4. Hal. 409-423.
- Elahinejad, Zeinab dan Gholami Abdolkhalegh. 2015. Analyzing The Relationship Between Talent Management and Job Satisfaction and Loyalty Among Employees Of Institute For The Intellectual Development Of Childeren And Young Adults A Case Study On Kohgiloyeh And Boyerahmad, Fars And Isfahan Provinces. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*. Vol. 5. Hal. 5413-5420. ISSN: 2231– 6345.
- Eren, E. 1996. *Yonetim Psikolojisi Psychology Of Management*. Beta Basım Yayın. İstanbul.
- Erken, M. 2013. Çalışan Memnuniyeti Uzerine Sağlık Sektorunde Bir Araştırma A Study On Employee Satisfaction In The Health Sector. *Unpublished Graduate Thesis*. Marmara Universitesi Sosyal Bilimler Enstitusu İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Esmaceli H. K., dan Mohd T. H. 2014. Relationship of Social Self Efficacy and Workers Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management*. Vol. 6. No. 5. ISSN(P): 2222-1905. ISSN(E): 2222-2839.
- Fadilah et al. 2018. The Effect of Self Efficacy and Self-esteem Towards the PT Garuda Food Indonesia Employees Job Satisfaction. *The First International Research Conference on Economics and Business*. Vol. 2018. Hal. 79-90.
- Farndale, E., Paauwe, J. and Boselie, P., 2010. An Exploratory Study Of Governance In The Intra-Firm Human Resources Supply Chain. *Human Resource Management*. Vol. 49. Hal. 849–868.
- Farth, J., Dobbin, G., Cheng, B. 1991. Cultural Relativity in Action: a Comparison Of Self-Ratings Made by Chinese and US Workers. *Personnel Psychology*. Vol. 44. Hal.129-147.
- Fatmasari, E., Al, M. M., Wulida, A. T. 2018. The Effect of Quality of Worklife and Motivation on Employee Engagement with Job Satisfaction as an Intervening Variable.

- Fatmasari. 2018. The Influence of Talent Management and *Self efficacy* Against the Employee Competencies and Performance Distributor of Heavy Equipment in South Sulawesi. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*. Volume 3. Issue 4. ISSN: 2456-2165.
- Frese, M., dan Fay, D. 2001. Personal Initiative: An Active Performance Concept for Work in the 21st Century. *Research in Organizational Behavior*. Vol. 23. Hal. 133-187.
- Gecas, Viktor. 1989. The Social Psychology of Self Efficacy. *Annual Review of Sociology*. Vol. 15. Hal. 291-316.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Cetakan Keempat*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I., dan Latan, H. 2015. *Partial Least Square Konsep. Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gist, M. E. 1987. Self-Efficacy: Implications For Organizational Behavior And Human Resource Management. *Academy of Management Review*. Vol. 12. No. 3. Hal. 472-485.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Groves. 2007. Integrating Leadership Development and Succession Planning Best Practices. *Journal of Management Development*. Vol. 26. No. 3. Hal. 239-260.
- Guthridge, M., dan Komm, A. B. 2008. Why Multinationals Struggle To Manage Talent. *The McKinsey Quarterly*. Hal. 1-5.
- Hackman, J. R., dan Oldham, G. R. 1980. *Work Redesign*. Addison-Wesley. Reading.
- Hamidi N., Hassan S., dan Mohamad S. 2014. The Effect Of Implementation Of Talent Management On Job Satisfaction Governmental Organizations Case Study: Ministry of Roads and Urban. *Journal of Novel Applied Sciences*. Vol. 2014. Hal. 100-113. ISSN: 2322-5149.
- Harmen H., dan Muhammad T. D. 2018. Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*. Vol. 42. ISSN: 2407-2648.
- Hayton, J., dan Kelley J. 2006. A Competency-Based Framework For Promoting Corporate Entrepreneurship. *Human Resource Management*. Vol. 45. No. 3. Hal. 407-427.
- Hayton, J.C., dan McEvoy, G. M. 2006. Competencies In Practice: An Interview With Hanneke C. Frese. *Human Resource Management*. Vol. 45. No. 3. Hal. 495-500.
- Hiltrop, J. M. 1999. The Quest For The Best: Human Resource Practices To Attract And Retain Talent. *European Management Journal*. Vol. 17. No. 4. Hal. 422-430.
- Huang C. W., et al. 2005. Cognitive Performance in Cryptogenic epilepsy. *Acta Neurological Scandinavia*. Vol. 1124. Hal. 228-233.

- Imşek, M. 1998. *Kalite Yonetimi Total Quality Management*. Alfa Basım. İstanbul.
- Indriantoro Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Cetakan Kedua*. BFEE UGM. Yogyakarta.
- Ivancevich *et al.* 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid Satu*. Erlangga. Jakarta.
- Jerusalem, M., dan Schwarzer, R. 1995. *Self-efficacy as a Resource Factor In Stress Appraisal Processes*. In R. Schwarzer Ed., *Self-efficacy: Thought control of action Hemisphere*. Washington DC. Hal. 195-213.
- Jex, S. M., dan Bliese, P. D. 1999. Efficacy Beliefs As A Moderator Of The Impact Of Work-Related Stressors: A Multilevel Study. *Journal Of Applied Psychology*. Vol. 84. No. 3. Hal. 349-361.
- Jogiyanto. 2011. *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Jones, G. R. 1986. Socialization Tactics, Self-Efficacy and Newcomers to Organization. *Academy of Management Journal*. Vol. 29. Hal. 262-279.
- Joukar, M. 2013. Investigating the relationship between talent management and performance. *Master Thesis University of Allameh Tabatabai*.
- Jungert, T., Koestner, R.F., Houliort, N., dan Schattke, K. 2013. Distinguishing Source Of Autonomy Support In Relation To Workers' Motivation And Self-Efficacy. *The Journal Of Social Psychology*. Vol. 153. No. 6. Hal. 651-666.
- Khalvandy dan Fatimeh Abbaspour. 2013. Design Optimization Model For Talent Management Process; Pars Oil and Gas Company Case. *Research General Manager*. No. 19. Hal. 128-103.
- Kim, dan Scullion. 2011. Preparation and Characterization of Bacterial Cellulose/ Chitosan Composite for Potential Biomedical Application. *Jurnal Polymer Research*. Hal. 739-744.
- Kinicki, Angelo., dan Kreitner, Robert. 2007. *Organizational Behaviour 7th Edition*. McGraw-Hill International. New York.
- Kinicki, Angelo., dan Kreitner, Robert. 2003. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Early Suandy. Salemba Empat. Jakarta.
- Koenig, Michael E. D. 1997. Intellectual Capital How to Leverage It. *The Bottom Line Managing Library Finance*. Vol. 10. No. 2. Hal. 112-118.
- Kuvaas, B. 2008. An Exploration of How the Employee Organization Relationship Affects the Linkage between Perception of Developmental Human Resource Practices and Employee Outcomes. *Journal of Management Studies*. Vol. 45. Hal. 1-25.
- Lawler. 1984. *High Involvement Management: Participative Strategies For Management Approach 2nd Edition*. Prentice-Hall. New Jersey.
- Lee, J. dan Miller, D. 1999. People Matter: Commitment To Employees, Strategy And Performance In Korean firms. *Strategic Management Journal*. Vol. 20. No. 6. Hal. 579-593.
- Lee, M., dan Koh. J. 2001. Is Empowerment Really A New Concepts? *International Journal of Human Resources Management*. Vol. 12. No. 4. Hal. 648-695.
- Lisbona *et al.* 2018. The Effects Of Work Engagement And Self-Efficacy On Personal Initiative And Performance. *Psicothema*. Vol. 30. No. 1. Hal. 89-96.

- Locke, E. A. 1976. *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. John Wiley and Sons. New York.
- Luszczynska *et al.* 2005. General Self-Efficacy in Various Domains of Human Functioning: Evidence from Five Countries. *International Journal of Psychology*. Vol. 40. No. 2. Hal. 80–89.
- Luthans, Fred. 1998. *Organisasi Behavior*. Eighth Edition. McGraw-Hill. New York.
- Luthans, Fred. 2008. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. New York.
- Maali M. Taj Al-Din M. 2009. Human resource development and talent management processes. *Journal of TADBIR*.
- Macdonald, S., dan Macintyre, P. 1997. The Generic Job Satisfaction Scale: Development and Its Correlates. *Employee Assistance Quarterly*. Vol. 13. No. 2. Hal. 601-607.
- Machmud S. 2018. The Influence of Self efficacy on Satisfaction and Work-Related performance, *International Journal of Management Science and Business Administration*. Vol. 4. Issue 4. Hal. 43-47.
- Madlock, P. E. 2008. The Link Between Leadership Style, Communicator Competence, And Employee Satisfaction. *Journal Of Business Communication*. Vol. 451. Hal. 61-78.
- Maharjan, Sarita. 2012. Association Between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers. *Administrative and Management Review*. Vol. 24. No. 2. Hal. 45-55.
- Mahone, E. M., Bruch, M. A., dan Heimberg, R. G. 1993. Focus of attention and social anxiety: The role of negative self-thoughts and perceived positive attributes of the other. *Cognitive Therapy and Research*. Vol. 17. Hal. 209-224.
- Mathis, R. L., dan J. H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Diana Angelia. Salemba Empat. Jakarta.
- McCauley, C. dan Wakefield, M. 2006. Talent management in the 21st century. *The Journal for Quality and Participation*. Vol. 29. No. 4. Hal. 4-7.
- Misener, T. R., *et al.* 1996. Toward An International Measure Of Job Satisfaction. *Nursing Research*. Vol. 45. No.2. Hal. 87-91.
- Mkamburi M., dan Mary K. 2017. Influence Of Talent Management On Employee Performance At The United Nations: A Case Of World Food Programme. *The Strategic Journal of Business & Change Management*. Vol. 4. Issue 2. No. 3 Hal. 28-48. ISSN(E): 2312-9492. ISSN(P): 2414-8970.
- Moczydlowska. 2012. Talent Management Theory and Practise of Management. *Business, Management, Economics*. Hal. 432-438.
- Mohammadi, Mohammad. 2001. Empowerment Of Human Resources. *Journal of Management Studies*. Hal. 31-32.
- Moorman, R. H., dan Blakely, G. L. 1995. Individualism-Collectivism as Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior. *Journal Of Organizational Behavior Review And Research Agenda*. Human Resource Management Review.

- Moritz, S.E., Feltz, D.L., Fahrbach, K.R., dan Mack, D.E. 2000. The Relation Of Self-Efficacy Measures To Sport Performance. *A Meta-Analytic Review*. Res. Q. Ex. Sport. Vol. 713. Hal. 280-94.
- Morley, M. J. 2007. Person-Organization Fit. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 22. No. 2. Hal. 109-117.
- Motowidlo, J. S., dan Van Scotter, R. J. 1994. Edvidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 79. No. 4. Hal. 475-480.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., dan Schmit, M. J. 1997. A Theory Of Individual Differences In Task And Contextual Performance. *Human Performance*. Vol. 102. Hal. 71-83.
- Murphy, P. E. 1988. *Community Driven Tourism Planning*. Tourism Management.
- Narimawati U. 2006. *Pengaruh Modal Intelektual dan Kepuasan Terhadap Kinerja*. Makalah Nasional EkonoInsentif. Bandung.
- Newman, T. 2004. *What Works in Building Resilience?*. Barnardos. London.
- Newstrom, J. W., dan Davis, K. 2002. *Organizational Behavior 1st edition*. McGraw-Hill. New York.
- Nilson, S., dan Ellström, P.E. 2012. Employability and Talent Management: Challenges for HRD practices. *European Journal of Training and Development*. Vol. 36. No. 1. Hal. 26-45.
- Peccei, R., dan Rosenthal, P. 2001. Delivering Customer-Oriented Behaviour Through Empowerment: An Empirical Test of HRM Assumptions. *Journal of Management Studies*. Vol. 38. Hal. 831-857.
- Pekdemir, I., Ozcelik, O., Karabulut, E., dan Arslantaş, C. C. 2006. Personel Guclendirme, İş Tatmini Ve Orgutsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yonelik Bir Çalışma A Study For Determining The Relationship Between Employee Empowerment, Job Satisfaction And Organizational Commitment. *Verimlilik Dergisi*. Vol. 4. Hal. 11-36.
- Pettit, J. D., Goris, J. R., dan Vaught, B. C. 1997. An Examination Of Organizational Communication As A Moderator Of The Relationship Between Job Performance And Job Satisfaction. *Journal Of Business Communication*. Vol. 341. Hal. 81-98.
- Prahalad, C. K., dan Hamel, G. 1990. The Core Competence Of The Corporation. *Harvard Business Review*. Vol. 68. No. 3. Hal.79-91.
- Price Shirley, Price Len. 1997. *Aromaterapi Bagi Profesi Kesehatan*. EGC. Jakarta.
- Price, J. L. 1977. *The Study of Turnover*. Ames IA: Iowa State University Press.
- Rampersad, H. 2006. *Personal Balanced Scorecard*. PPM Manajemen. Jakarta.
- Rigotti T, Gisela Mohr, dan Birgit Schyns. 2008. A Short Version of the Occupational Self efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries. *Journal of Career Assessment*. Vol. 16. No. 2. Hal. 238-255.
- Rijo, Reynaldo. 2007. *The Field Of Industrial And Organizational Psychology. Translation David Hossein Zadeh, Zahra Lebadi, and Parviz Salehi 2nd Edition*. Publications M.Tehran.
- Roberto L. A., dan Michael J. M. 2015. Talent Management, Talent Mindset Competency And Job Performance: The Mediating Role Of Job Satisfaction. *European J. International Management*. Vol. 9. No. 1.

- Robbins S. P., dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Salemba. Jakarta.
- Rosenbaum, M., dan Ben-Ari, K. 1985. Learned Helplessness And Learned Resourcefulness: Effects Of Noncontingent Success And Failure On Individuals Differing In Self-Control Skills. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 48. Hal. 198.
- Schlemenson, A. 2003. *The Strategy of the Talent*. Paidos. Buenos Aires.
- Schyns, Birgit, dan Gernot von Collani. 2002. A New Occupational Self-Efficacy Scale and Its Relation to Personality Constructs and Organizational Variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 11. Hal. 219-241.
- Sekaran, Uma. 2011. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sekaran, Uma., dan Bougie, Roger. 2013. *Research Methods for Business*. John Wiley & Sons. United Kingdom.
- Sekaran, Uma., dan Bougie, Roger. 2016. *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons. United Kingdom.
- Shepherd, C., dan Gunter, H. 2006. Measuring Supply Chain Performance: Current Research And Future Directions. *Journal of Productivity and Performance Managemen*. Vol. 55. Hal. 242-258.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., dan Rogers, R.W. 1982. The Self-Efficacy Scale: Construction And Validation. *Psychological Reports*. Vol. 51. No. 2. Hal. 663-671.
- Sigler, T. H., dan Pearson, C. M. 2000. Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture And Perceptions Of Empowerment. *Journal of Quality Management*. Vol. 5. Hal. 27-52.
- Sims, R. L., dan Kroeck, K. G. 1994. The Influence Of Ethical Fit On Employee Satisfaction, Commitment And Turnover. *Journal Of Business Ethics*. Vol. 13 No. 12. Hal. 939-947
- Singh T. D., Bhardwaj, G., dan Bhardwaj. 2009. Effect of Self Efficacy on the Performance of Athletes. *Journal of Exercise Science and Physiotherapy*. Vol. 5. No. 2. Hal. 110-114.
- Singh, R., and Greenhaus, J. H. 2004. The relation between career decision-making strategies and person-job fit: A study of job changers. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 64. No. 1. Hal. 198-221.
- Smith, H. M., dan Betz, N. E. 2000. Development And Validation Of A Scale Of Perceived Social Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment*. Vol. 83. Hal. 283-301.
- Smit P. C., Hulin C. H. L., dan Kendal I. M. 1980. The Measurement of Work and retirement. *Published by rand Menally*. Vol. 43 No. 5.
- Spencer, Lyle, M., dan Spencer, Signe, M. 1993. *Competence at Work: Model for Superior Performance*. John Wiley & Sons. New York.
- Stahl, G., Björkman, I., Farndale, E., Morris, S.S., Paauwe, J., Stiles, P., Trevor, J., dan Wright, P. 2012. Six Principles Of Effective Global Talent Management. *MIT Sloan Management Review*. Vol. 53. No. 2. Hal. 24-32.
- Sule, E. T., dan Wahyuningtyas, R. 2016. *Manajemen Talenta Terintegrasi*. Andi. Yogyakarta.

- Suliman, Abubakar M. T. 2001. Work Performance: Is It One Thing Or Many Things? The Multidimensionality Of Performance In A Middle Eastern Context. *International Journal of Human Resource Management*. Vol. 12. No. 6. Hal. 1049-1061.
- Suyitno. 2017. Effect of Competence, Satisfaction and Discipline on Performance of Employees in the Office of Women Empowerment and Family Planning of West Papua. *Asian Social Science*. Vol. 13. No. 5. ISSN: 1911-2017.
- Tahir Suliman, A. M. 2006. Links Between Justice, Satisfaction And Performance In The Workplace. *Journal of Management Development*.
- Tarique, I., dan Schuler, R. S. 2010. Global Talent Management: Literature Review, Integrative Framework, And Suggestions For Further Research. *Journal of World Business*. Vol. 45. Hal. 122–133.
- Telman, N., dan Ünsal, P. 2004. *Çalışan Memnuniyeti Employee Satisfaction*. Epsilon Yayinevi. İstanbul.
- Trivellas P., Nikolaos K., Nikos B., dan Ilias S. 2015. The Impact Of Career Satisfaction On Job Performance In Accounting Firms. The Mediating Effect Of General Competencies. *Procedia Economics and Finance*. Vol. 33. Hal. 468-476.
- Van der Heijde, C., dan van der Heijden, B. 2006. A Competence-Based And Multidimensional Operationalization And Measurement Of Employability. *Human Resource Management*. Vol. 45. No. 3. Hal. 449-476.
- Wallace W. J. J., Zeffane R. M., Schrmernhorn, Hunt., dan Osborn. 2001. *Organizational Behaviour A Global Perspective*. John Wiley & Sons. Australia.
- Walker. 1992. *Human Resources Strategy*. Mc. Graw-Hill. New York.
- Walker, J. W., dan Larocco, J. M. 2002. Talent Pools: The Best And The Rest. *Human Resource Planning*. Vol. 25. No. 3. Hal. 12-14.
- Wangenheim, F. V., Evanschitzky, H., dan Wunderlich, M. 2007. Does The Employee-Customer Satisfaction Link Hold For All Employee Groups. *Journal Of Business Research*. Vol. 607. Hal. 690-697.
- Weiss, D. J. et al. 1967. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation : Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota University of Minnesota.
- Wexley, K. N., dan Yukl, G. A. 2002. *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia Cetakan Kedua*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Williams, L. J., dan Anderson, S. E. 1991. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of organizational Citizenship and in-Role Behaviors. *Journal of Management*. Vol. 17. No. 3. Hal. 601-617.
- Wright, P. M., dan McMahan, G. 1992. Theoretical Perspectives For Strategic Resource Management. *Journal of Management*. Vol. 18.
- Xiao, W., Zhou, L., Wu, Q., Zhang, Y., Miao, D., Zhang, J., dan Peng, J. 2014. Effects Of Person-Vocation Fit And Core Self-Evaluation On Career Commitment Of Medical University Students: The Mediator Roles Of Anxiety And Career Satisfaction. *International Journal Of Mental Health Systems*. Vol. 8. No. 8. Hal. 1-6.

- Yousef, D. A. 1998. Satisfaction With Job Security As A Predictor of Organizational Commitment And Job Performance In A Multicultural Environment. *International Journal of Management Project*. Vol. 1. Hal. 1-16. ISSN: 2357-5927.
- Zaim, H., *et al.* 2013. Analyzing the Effects of Individual Competencies On Performance: A Field Study In Services Industries In Turkey. *Journal of Global Strategic Management*. Vol. 1. No. 14. Hal. 67-77.
- Zwell, Michael. 2000. *Creating A Culture of Competance*. John Wiley & Sons. New York.

