

DETERMINAN MANAJEMEN TALENTA, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARWA BAKERY KEDIRI

Silvia Abimanyu¹, Bambang Agus Sumantri², Suhardi³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
silviaabimanyu20@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2023

Tanggal Revisi : 10/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of talent management, organizational communication, and job satisfaction on the performance of Marwa Bakery Kediri employees both partially and simultaneously. The research approach used in this study is a quantitative approach. The research technique used in this study uses quantitative causality. The sample used was 50 employees by analyzing using classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficients of determination and hypothesis tests with SPSS software for windows version 25. The results of the research that have been conducted can be concluded that talent management (X1) has a significant effect on employee performance (Y), organizational communication (x2) has a significant effect on employee performance (Y), and job satisfaction (X3) has a significant effect on employee performance (Y). It is hoped that Marwa Bakery Kediri will pay more attention to talent management, organizational communication and performance satisfaction to improve employee performance.

Keywords: Talent Management, Organizational Communication, Job Satisfaction, Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Marwa Bakery Kediri baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif kausalitas. Sampel yang digunakan yaitu 50 karyawan dengan dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan software SPSS for windows versi 25. Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen talenta (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), komunikasi organisasi (x2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan secara simultan diketahui bahwa manajemen talenta (X1), komunikasi organisasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Diharapkan untuk Marwa Bakery Kediri lebih memperhatikan manajemen talenta, komunikasi organisasi dan kepuasan kinerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Toko roti adalah tempat yang mengelola dan menjual makanan yang terbuat dari tepung terigu dan dipanggang dalam oven, seperti roti, cookies, cake, pastry dan pie. Bisnis bakery Indonesia berkembang baik dari segi rasa maupun bentuk yang dapat berujung pada peningkatan tenaga penjualan. Ukuran toko roti juga bervariasi dari kecil, sedang dan besar, dan banyak toko roti kecil bertahan dan dapat terus bersaing dan sejahtera meskipun terkena dampak krisis ekonomi. Pertumbuhan toko roti tersebut sebagian besar didorong oleh pendapatan per kapita dan infrastruktur negara. Seiring pertumbuhan toko roti, prospeknya akan lebih baik dan lebih efisien.

Pertumbuhan industri roti tergantung pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam segala aspek perusahaan. Hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan [1]. Artinya, kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dibutuhkan oleh industri digunakan untuk memicu tinggi rendahnya kinerja karyawan dan mengembangkan kebijakan yang menjawab kebutuhan industri agar karyawannya dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Kinerja karyawan ini dapat berhubungan dengan manajemen talenta.

Pengelolaan kompetensi terkait dengan kinerja pegawai dan menjadi dasar untuk membentuk kinerja pegawai. Manajemen talenta merupakan karakteristik keterampilan atau potensi karyawan, dengan manajemen

talenta yang berbeda-beda kualitas dan kuantitasnya di setiap perusahaan [2]. Ini berarti orang-orang berbakat menjadi aset strategis industri, orang-orang yang mengisi kebutuhan membuat perusahaan kompetitif.

Komunikasi organisasi merupakan elemen pertama yang menciptakan kinerja karyawan. Dengan bantuan komunikasi, berbagai informasi yang disampaikan baik dalam bentuk instruksi manajemen atau proposal atau informasi lain yang berkaitan dengan pekerjaan organisasi dapat dengan mudah dipahami sebelum pelaksanaannya. Komunikasi organisasi adalah jenis pertukaran pesan dalam suatu organisasi [3]. Ini berarti bahwa manajer harus transparan dan dapat dimengerti oleh karyawan saat memberikan instruksi. Juga, karyawan mereka harus meminta klarifikasi tentang uraian tugas sehingga batas waktu organisasi dan metode kerja yang didelegasikan kepada karyawan jelas.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang [4]. Ini berarti bahwa dalam kasus ini seseorang mungkin relatif puas dengan sebagian pekerjaannya sementara karyawan lain lebih bahagia dengan sebagian pekerjaannya. Agar karyawan merasa puas, diperlukan suasana kerja yang menggairahkan dan menyenangkan serta jaminan keamanan kerja yang memadai. Kepuasan kerja karyawan sering dipandang sebagai faktor penting dalam perputaran karyawan, namun, persepsi karyawan tentang perlakuan tidak adil merupakan prediktor yang lebih kuat daripada kepuasan kerja, dan tekanan muncul ketika karyawan merasa tidak adil dalam industri. Mengalami ketidakadilan menciptakan iklim emosional yang tidak nyaman yang dapat memengaruhi kemampuan karyawan untuk melakukan yang terbaik, yang pada gilirannya memengaruhi upaya untuk keluar dari industri.

Menurut [5], menyatakan dalam penelitian terdahulu bahwa hasil penelitian manajemen talenta terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Menurut [6], komunikasi organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut [7], menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut [8], bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya penelitian ini juga menghasilkan temuan bahwa secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan.

Menurut [9], bahwa manajemen talenta berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut [10], menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut [11], bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut [12], menyatakan bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara simultan atau bersama-sama berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Berpengaruh negatif di dapatkan oleh hasil nilai koefisiensi korelasi, jadi jika hasil nilai koefisiensi korelasi negatif maka dapat dipastikan uji regresi akan bernilai negatif.

Marwa Bakery Kediri merupakan industri *bakery* yang mengelola dan menjual aneka jenis roti yang berbahan dasar tepung terigu, dan sebagai industri dagang yang menangani masalah kinerja, juga memiliki peran serta tanggung jawab dalam pengembangan dan pengawasan kinerja karyawan yang ada di industri *bakery*. Alasan memilih industri Marwa Bakery Kediri karena merupakan salah satu industri *bakery* yang cukup terkenal di daerah Kasembon dan perkembangan industri ini cukup pesat serta untuk mengetahui strategi bersaing toko roti dan persyaratan yang harus dilakukan menunjang dalam keberhasilan penelitian. Kegiatan operasi industri sangat erat kaitannya dengan produksi dan penjualan, karena jika penjualan meningkat maka produksi serta pendapatan industri akan meningkat, hal itu diperlukan adanya talenta dari karyawan dan komunikasi organisasi yang baik agar produksi dan penjualan dapat berjalan dengan lancar.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif kausalitas. Penelitian ini dilakukan di Industri Marwa Bakery Kediri yang terletak di daerah Desa Keling Kecamatan Kepung, Kabupaten Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Industri Marwa Bakery Kediri Kecamatan Kasembon, Kabupaten Malang. Adapun jumlah populasi dari karyawan Industri Marwa Bakery Kediri sebanyak 50 karyawan. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 2 bulan mulai tanggal 15 Mei 2023 - 15 Juli 2023.

Hasil jawaban responden selanjutnya di uji dengan bantuan salah satu aplikasi pengolah data yaitu IBM SPSS versi 25, yang di dalamnya terdiri dari uji validitas dan reliabilitas yang berguna untuk memastikan bahwa data hasil kuesioner benar-benar valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini sedangkan untuk teknik

analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif seperti uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Banyaknya Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	8	16%
Perempuan	42	84%
Total	50	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa responden yang digunakan dalam penelitian ini yang paling banyak adalah perempuan sebanyak 42 orang atau 84%. Sedangkan responden laki-laki sebanyak 8 orang atau 16%.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tingkat Usia	Jumlah	Persentase
17-30	35	70%
31-50	15	30%
Total	50	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa untuk usia responden yang berumur 17-30 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau 70%. Untuk usia 31-50 tahun sebanyak 15 orang atau 30%. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden usia terbanyak berada di umur 17-30 tahun dengan persentase 70%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Banyaknya Responden	Persentase (%)
SMP	9	18%
SMA	41	82%
Total	50	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden pada jenjang SMP terdapat 9 orang atau 18%. Sedangkan pada jenjang SMA terdapat 41 orang atau 82%. Dapat disimpulkan dari data di atas dapat diketahui jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir paling banyak adalah SMA sebanyak 41 orang dengan persentase 82%.

Deskripsi Data

Tabel 4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Skor Jawaban										Total Persentase	
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Sangat Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1.1.1	3	6,0	5	10,0	4	8,0	30	60,0	8	16,0	50	100
Y1.1.2	0	0	4	8,0	7	14,0	32	64,0	7	14,0	50	100
Y1.2.1	0	0	4	8,0	14	28,0	22	44,0	10	20,0	50	100

Item	Skor Jawaban											
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Sangat Setuju		Total Persentase	
Y1.2.2	0	0	3	6,0	11	22,0	17	34,0	19	38,0	50	100
Y1.3.1	0	0	1	2,0	11	22,0	27	54,0	11	22,0	50	100
Y1.3.2	0	0	3	6,0	10	20,0	22	44,0	15	30,0	50	100
Y1.4.1	0	0	3	6,0	10	20,0	22	44,0	15	30,0	50	100
Y1.4.2	0	0	6	12,0	8	16,0	22	44,0	14	28,0	50	100

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan item soal pada Y1.1.1 memiliki pernyataan karyawan rapi dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan item soal pada Y1.1.2 memiliki pernyataan karyawan memperoleh hasil kerja sesuai dengan target. Berdasarkan item soal pada Y1.2.1 memiliki pernyataan karyawan cepat dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan item soal pada Y1.2.2 memiliki pernyataan karyawan mampu dalam menyelesaikan proses pekerjaan. Berdasarkan item soal pada Y1.3.1 memiliki pernyataan karyawan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan. Berdasarkan item soal pada Y1.3.2 memiliki pernyataan karyawan mampu bekerja sesuai program yang telah ditetapkan. Berdasarkan item soal pada Y1.4.1 memiliki pernyataan karyawan berani mengambil keputusan secara musyawarah. Berdasarkan item soal pada Y1.4.2 memiliki pernyataan karyawan mampu memperbaiki kesalahan yang terjadi.

Tabel 5. Deskripsi Data Variabel Manajemen Talenta (X1)

Item	Skor Jawaban											
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Sangat Setuju		Total Persentase	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1.1	0	0	3	6,0	11	22,0	20	40,0	16	32,0	50	100
X1.1.2	0	0	4	8,0	8	16,0	26	52,0	12	24,0	50	100
X1.2.1	2	4,0	3	6,0	11	22,0	13	26,0	21	42,0	50	100
X1.2.2	2	4,0	3	6,0	8	16,0	25	50,0	12	24,0	50	100
X1.3.1	1	2,0	4	8,0	10	20,0	20	40,0	15	30,0	50	100
X1.3.2	0	0	6	12,0	13	26,0	15	30,0	16	32,0	50	100

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan item soal pada X1.1.1 memiliki pernyataan karyawan memiliki bakat yang berguna untuk kebutuhan bakery. Berdasarkan item soal pada X1.1.2 memiliki pernyataan karyawan di rekrut untuk memenuhi bagian produksi. Berdasarkan item soal pada X1.2.1 memiliki pernyataan karyawan mampu mengaplikasikan pengetahuan bakatnya. Berdasarkan item soal pada X1.2.2 memiliki pernyataan karyawan mampu mengembangkan bakat untuk memberikan kontribusi kepada industri bakery. Berdasarkan item soal pada X1.3.1 memiliki pernyataan karyawan memiliki loyalitas yang tinggi pada industri bakery. Berdasarkan item soal pada X1.3.2 memiliki pernyataan karyawan yang memiliki bakat dipertahankan oleh industri bakery.

Tabel 6. Deskripsi Data Variabel Komunikasi Organisasi (X2)

Item	Skor Jawaban											
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Sangat Setuju		Total Persentase	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1.1	0	0	3	6,0	6	12,0	32	64,0	9	18,0	50	100
X2.1.2	0	0	0	0	10	20,0	31	62,0	9	18,0	50	100

Item	Skor Jawaban										Total Persentase	
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Sangat Setuju			
X2.2.1	0	0	0	0	12	24,0	22	44,0	16	32,0	50	100
X2.2.2	0	0	0	0	13	26,0	21	42,0	16	32,0	50	100
X2.3.1	0	0	4	8,0	17	34,0	19	38,0	10	20,0	50	100
X2.3.2	0	0	7	14,0	13	26,0	19	38,0	11	22,0	50	100

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan item soal pada X2.1.1 memiliki pernyataan karyawan mampu memahami instruksi dari atasan. Berdasarkan item soal pada X2.1.2 memiliki pernyataan karyawan merasa sulit untuk menyampaikan ide-ide yang dimilikinya. Berdasarkan item soal pada X2.2.1 memiliki pernyataan karyawan merasa senang dengan menunjukkan perasaan secara terbuka. Berdasarkan item soal pada X2.2.2 memiliki pernyataan karyawan merasa senang mendapatkan teman baru di tempat kerja. Berdasarkan item soal pada X2.3.1 memiliki pernyataan karyawan merasa senang memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan kerja. Berdasarkan item soal pada X2.3.2 memiliki pernyataan karyawan saling peduli ke sesama rekan kerja disaat sehat ataupun sakit.

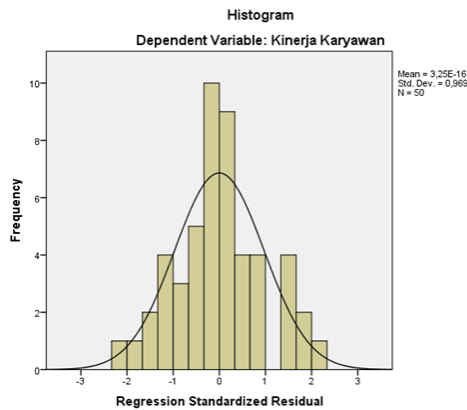
Tabel 7. Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Item	Skor Jawaban										Total Persentase	
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Sangat Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1.1	2	4,0	4	8,0	11	22,0	27	54,0	6	12,0	50	100
X3.1.2	0	0	8	16,0	4	8,0	30	60,0	8	16,0	50	100
X3.2.1	2	4,0	9	18,0	6	12,0	24	48,0	9	18,0	50	100
X3.2.2	0	0	3	6,0	13	26,0	23	46,0	11	22,0	50	100
X3.3.1	0	0	8	16,0	12	24,0	25	50,0	5	10,0	50	100
X3.3.2	2	4,0	2	4,0	14	28,0	27	54,0	5	10,0	50	100
X3.4.1	0	0	5	10,0	11	22,0	25	50,0	9	18,0	50	100
X3.4.2	1	2,0	10	20,0	6	12,0	25	50,0	8	16,0	50	100

Sumber : Data primer diolah, 2023

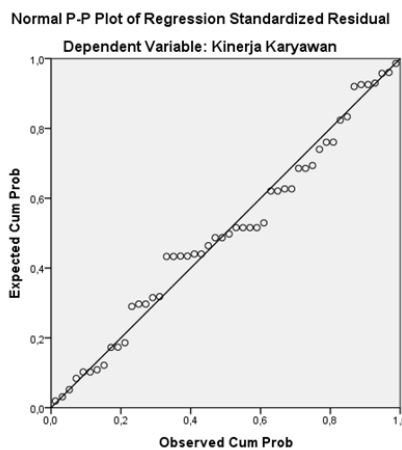
Berdasarkan item soal pada X3.1.1 memiliki pernyataan karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan tempat kerja sekarang. Berdasarkan item soal pada X3.1.2 memiliki pernyataan karyawan merasa puas dengan kebijakan dan peraturan yang terdapat di tempat kerja sekarang. Berdasarkan item soal pada X3.2.1 memiliki pernyataan karyawan senang menerima gaji lebih tinggi dari yang sudah dikerjakan. Berdasarkan item soal pada X3.2.2 memiliki pernyataan karyawan senang memiliki penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Berdasarkan item soal pada X3.3.1 memiliki pernyataan karyawan merasa senang adanya kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir. Berdasarkan item soal pada X3.3.2 memiliki pernyataan karyawan senang proses promosi jabatan terbuka untuk semua karyawan. Berdasarkan item soal pada X3.4.1 memiliki pernyataan karyawan senang dapat menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerjanya. Berdasarkan item soal pada X3.4.2 memiliki pernyataan karyawan senang tidak menemukan kesulitan dalam bekerja.

Uji Asumsi Klasik



Sumber : *Output* SPSS versi 25 dari data primer yang telah diolah, 2023
Grafik 1. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Berdasarkan pada grafik 1 dapat dilihat bahwa hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data memiliki puncak tepat di tengah-tengah titik nol membagi 2 sama besar dan tidak memenceng ke kanan maupun ke kiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : *Output* SPSS versi 25 dari data primer yang telah diolah, 2023
Grafik 2. Hasil Uji Normalitas Grafik Normal Probability Plot

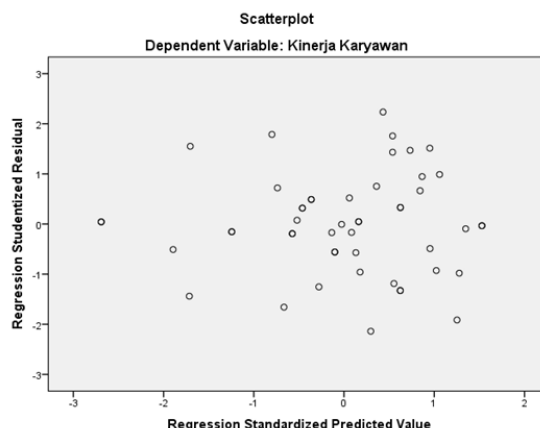
Berdasarkan pada grafik 2 dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Manajemen Talenta	.734	1.326
Komunikasi Organisasi	.388	2.579
Kepuasan Kerja	.329	3.036

Sumber : *Output* SPSS versi 25 dari data primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 8 dapat dilihat bahwa variabel manajemen talenta, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,734; 0,388; 0,329 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1,694; 2,579; 3,036 yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.



Sumber : Output SPSS versi 25 dari data primer yang telah diolah, 2023

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2.171	3.014	
Manajemen Talenta	.273	.104	.249
Komunikasi Organisasi	.551	.187	.387
Kepuasan Kerja	.330	.138	.341

Sumber : Output SPSS versi 25 dari data primer yang telah diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu $Y = 2,171 + 0,273 X_1 + 0,551 X_2 + 0,330 X_3 + \epsilon$ persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

1. Konstanta = 2,171 satuan.
 Jika variabel manajemen talenta (X_1), komunikasi organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,171 satuan.
2. Koefisien $X_1 = 0,273$ satuan.
 Jika variabel manajemen talenta (X_1), komunikasi organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,273 satuan.
3. Koefisien $X_2 = 0,551$ satuan.
 Jika variabel manajemen talenta (X_1), komunikasi organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,551 satuan.
4. Koefisien $X_3 = 0,330$ satuan.
 Jika variabel manajemen talenta (X_1), komunikasi organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,330 satuan.

5. Variabel yang menunjukkan pengaruh yang paling dominan adalah koefisien X2 atau variabel komunikasi organisasi yaitu dengan koefisien regresi sebesar 0,551 satuan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832	.692	.672	3.13741

Sumber : *Output* SPSS versi 25 dari data primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 10 diperoleh hasil *Adjusted R2* sebesar 0,672. Dengan demikian menunjukkan bahwa adalah kepuasan kerja, manajemen talenta dan komunikasi organisasi dapat menjelaskan kinerja karyawan sebanyak 67,2% dan sisanya yaitu 32,8% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian.

(Uji t)

Tabel 11. Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
(Constant)	.720	.475
Manajemen Talenta	2.612	.012
Komunikasi Organisasi	2.948	.005
Kepuasan Kerja	2.391	.021

Sumber : *Output* SPSS versi 25 dari data primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS *for windows* versi 25 manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
Regression	34.447	.000 ^b
Residual		
Total		

Sumber : *Output* SPSS versi 25 dari data primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 25 dalam tabel 12 Hasil dari pengujian simultan ini adalah manajemen talenta (X1), komunikasi organisasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 25 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel manajemen talenta adalah 0,012. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel manajemen talenta < 0,05 yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS *for windows* versi 25 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel komunikasi organisasi adalah 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan hasil uji t variabel komunikasi organisasi < 0,05 yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian ini adalah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS *for windows* versi 25 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel kepuasan kerja adalah 0,021. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan hasil uji t variabel kepuasan kerja < 0,05 yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS *for windows* versi 25 dalam tabel 4.12 diperoleh nilai signifikan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel manajemen talenta, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja < 0,05 yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian simultan ini adalah manajemen talenta, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,672 yang berarti bahwa 67,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Dari presentase yang tergolong tinggi tersebut, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu 32,8%.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti manajemen talenta, komunikasi organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan Marwa *Bakery* Kediri di Kepung Kediri. berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan Manajemen talenta berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Marwa *Bakery* Kediri di Kepung Kediri. Hal ini memberi arti bahwa adanya manajemen talenta dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Marwa *Bakery* Kediri di Kepung Kediri. Hal ini memberi arti bahwa adanya komunikasi organisasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Marwa *Bakery* Kediri di Kepung Kediri. Hal ini memberi arti bahwa adanya kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Manajemen talenta, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Marwa *Bakery* Kediri di Kepung Kediri. Hal ini berarti dari segi manajemen talenta, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Masram, Mu'ah. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama; 2017.
- [2] Armstrong M, Taylor S. Armstrongs Handbook of Human Resource Management Practice. 13th ed. Philadelphia: Kogan Page; 2014.
- [3] Barkhuizen G, Benson P, Chik A. Narrative Inquiry in Language Teaching and Learning Research. Routledge; 2014.
- [4] Berger LA, Berger DR. The Handbook of Best Practice on Talent Management : Mengidentifikasi, Mengembangkan dan Mempromosikan Orang Terbaik untuk Menciptakan Keunggulan Organisasi. Jakarta: PPM; 2007.
- [5] Bukit B, Malusa T, Rahmat A. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zahir; 2017.
- [6] Fatma, Abdurrahman MZ, Nurriqli A. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar. 2022:345–64.
- [7] Mayliana AD, Sumantri BA. Pengaruh Motivasi, Pengendalian Diri, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kopkar Mekar Kediri. Simp Nas Manaj Dan Bisnis 2022;1.
- [8] Cahyani LF, Sumantri BA, ... Kinerja Pegawai Perspektif Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Semin Nas ... 2021;6:30–6.
- [9] Mengkuningtyas Y. Pengaruh Motivasi dan Manajemen Talenta terhadap Pengembangan Karier Pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Jiap 2021;7:216–25.
- [10] Syukur A, Supriyono E, Suparwati YK. Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. J Magisma 2019;7:90–9.
- [11] Alfiansyah M. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit

- Umum Jampangkulon. *J Ilm Magister Manaj* 2021;4:145–55.
- [12] Ulfa YM, Sumantri BA, Wihara DS. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Simp Manaj Dan Bisnis I* 2022:424–36.