



PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS

THE INFLUENCE OF TALENT MANAGEMENT, TRAINING, AND THE WORK ENVIRONMENT ON PRODUCTIVITY

Rensi Suryanti¹, Saur Panjaitan², Rustianah³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

¹rensisuryanti@pelitabangsa.ac.id, ²saur.panjaitan@pelitabangsa.ac.id, ³rustianah@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mayora Indah Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka, teknik sampling yang di gunakan menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya populasi adalah sampel. Maka dari itu, penelitian ini menetapkan sampel sebanyak 55 orang karyawan PT. Mayora Indah Indonesia. Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, penyebaran kuesioner (angket), dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda dan hipotesis. Hasil penelitian dilihat secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa 1.) variabel manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas secara parsial. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas secara parsial.

Kata Kunci: Manajemen Talenta; Pelatihan; Lingkungan Kerja; Produktivitas Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, training and work environment on employee productivity at Mayora Indah Indonesia Factory prospered tbk. the type of research used is quantitative research. The population in this study is less than 100 people, so the sampling technique used is the saturated sampling technique, which means that the population is a sample. Therefore, this study set a sample of 55 employees of Mayora Indah Indonesia Factory. Data collection methods used in this study includes observation, distributing questionnaires (questionnaire), and literature study. The data analysis technique used validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear analysis and hypothesis. The results of the study seen partially (t test) showed that 1.) the talent management variable had no significant effect on overall productivity. The training variable has a positive and significant effect partially. The work environment variable has a positive and significant effect on productivity partially

Keyword: Talent Management; Training; Work Environment; Employee Productivity

Detail Artikel:

Diterima: 30 September 2021

Disetujui: 01 Januari 2022

PENDAHULUAN

Bagian SDM dalam organisasi memegang peranan penting, khususnya sebagai salah satu tolak ukur tingkat kebermanfaatan yang representatif, hanya sebagai koordinator latihan dan jalannya siklus penciptaan. Meskipun pekerjaan dan elemen tenaga kerja telah dijunjung tinggi oleh kantor-kantor saat ini dan digantikan oleh mesin-mesin yang rumit, sebenarnya pada saat ini bantuan SDM yang dapat diandalkan dan memiliki kinerja yang ideal sangat dibutuhkan untuk kemajuan suatu organisasi. SDM merupakan pendorong utama yang vital



dalam setiap gerakan yang dilakukan oleh organisasi. Sejalan dengan itu, organisasi perlu benar-benar fokus pada SDM, untuk lebih mengembangkan kecakapan, kualitas, dan efisiensi. Masalah aset manusia juga terjadi di PT. Mayora Indah Cikarang. Merupakan organisasi divisi mie dan makanan andalan di Indonesia.

PT. Mayora berkembang pesat tbk, memiliki pasar makanan yang luas baik di dalam maupun di luar negeri, dan memiliki banyak perwakilan yang mengambil bagian dalam siklus penciptaan. Banyak persaingan pasar mengharapkan organisasi untuk memiliki pekerja dengan kegunaan yang besar untuk memahami tujuan organisasi. Pada saat situasi ekonomi sedang didominasi oleh Covid-19, PT. Mayora Indah, belum siap untuk mencatat perkembangan eksekusi tahunan. Pada tahun 2018 PT. Mayora Indah memperoleh penawaran sebesar Rp. 33,88 triliun. Pada periode Januari-September 2020 PT. Mayora Indah menyimpan penawaran sebesar Rp. 38,79 triliun, meningkat 1,61% dari tahun 2019 yang mencatatkan transaksi sebesar Rp. 37,85 triliun.

Tabel 1 Penjualan PT. Mayora Indah, Periode 2018-2020

No	Thn	Target Penjualan	Pendapatan	Ket
1	2018	Rp 22, 70 trilyun	Rp 33, 88 trilyun	Penjualan mencapai target yang di tentukan.
2	2019	Rp 25, 40 trilyun	Rp 37, 85 trilyun	Penjualan meningkat 4,3 %.
3	2020	Rp 26, 82 trilyun	Rp 38, 79 trilyun	Penjualan meningkat 1.61% dari tahun sebelumnya.

Sumber: kontan.co.id 2020

Pada Tabel 1 pendapatan usaha PT. Mayora Indah, telah berkembang dari satu tahun ke tahun lainnya. Sesuai dengan peningkatan dalam transaksi, interaksi pembuatan juga meningkat. Tingkat pembeli mie saat ini berkembang. Kecenderungan makan mie instan di Indonesia tercatat 58,5% penduduk Indonesia makan 1-6 ikat mie instan setiap minggu, 7,8% makan mie instan lebih dari 1 bungkus setiap hari, kelebihan 33,8% makan 3 ikat mie instan setiap bulan.



Tabel 2 Konsumsi Mie Instan Di Indonesia 2018-2019

No.	Waktu	Jumlah	%
1.	Per hari	>1 bungkus	7,8%
2.	Per pekan	1-6 bungkus	58,5%
3.	Per bulan	3 bungkus	33,8%

Sumber: riset kesehatan dasar (Riskesdas 2020)

Pada Tabel 2 terlihat bahwa pemanfaatan mie instan di Indonesia sangat tinggi, PT. Mayora Indah harus membangun kebermanfaatan wakilnya agar kreasi mi instan lebih lestari dan cakap. Memikirkan banyak sekali persaingan pasar di Indonesia.

Untuk mencapai kondisi tersebut, organisasi harus fokus pada kemampuan eksekutif yang memuaskan dan adil sebagai bentuk apresiasi organisasi atas pelaksanaan pekerja, hanya sebagai pekerjaan untuk mengikuti SDM dalam organisasi. sehingga pekerja merasa lebih dihargai dan menunjukkan untuk membangun kegunaannya sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi. Ini juga dapat menjadi tempat untuk mendorong perwakilan untuk perlu bekerja pada upaya rajin, ketergantungan, dan pemikiran mereka untuk mendukung organisasi. Kemampuan dewan adalah bukti bahwa organisasi sering berpikir tentang pameran setiap perwakilan dan perlu melihat nilai di dalamnya.

Demikian pula, organisasi juga harus mengarahkan persiapan untuk bekerja pada kapasitas dan kemampuan perwakilan sehingga pekerja dapat berfungsi dengan baik. Ini dapat ditampilkan kepada perwakilan lama atau pekerja baru. Dengan persiapan, akan memungkinkan untuk memperluas kegunaan karena pekerja saat ini memiliki modal dan kapasitas yang memadai untuk mencapai tujuan organisasi dan membantu perwakilan dengan pengembangan lebih lanjut pelaksanaan keterampilan. Melalui akan mengurangi akibat buruk yang ditimbulkan oleh ketiadaan informasi, kepastian atau keterbatasan wawasan.

Organisasi juga harus membangun tempat kerja yang terlindungi dan bermanfaat dengan alasan bahwa tempat kerja adalah tempat yang dapat menginspirasi perwakilan untuk lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Penataan tempat kerja yang nyaman akan benar-benar ingin memberikan kepuasan kepada perwakilan atas pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam kepada pekerja yang pada akhirnya



perwakilan akan memiliki pelaksanaan yang baik. Tempat kerja merupakan salah satu alasan keberhasilan dalam melakukan suatu tugas.

Dalam sebuah perusahaan, faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat di lepaskan yaitu sumber daya manusia (SDM). SDM juga sebagai kunci penggerak suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Handoko (2010) pengertian SDM adalah manusia yang dapat mengatur dan mengolah organisasi agar tercapainya tujuan organisasi. (Ismaulina & Suryani, 2019). Sedangkan menurut Gauzali saydam bahwa SDM adalah semua orang yang ada pada sebuah organisasi seperti karyawan, pegawai, dan personalia. (Ismaulina & Suryani, 2019).

Menurut Azhar (2007) : SDM merupakan penyangga dan penggerak organisasi untuk mewujudkan visi misi organisasi. SDM merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi, oleh karena itu harus dipastikan bahwa pengelolaan SDM dilakukan dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. (Nasution & Ramadhan, 2018).

Nawawi (2016) pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pengertian yang sederhana dan terbatas adalah semua anggota organisasi seperti pegawai, karyawan, dan personalia. Fathoni (2016) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (human resource) merupakan tenaga kerja (labor), atau kekuatan manusia (Human Energy atau Human Power). (Budiman 2019).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah pekerja atau tenaga kerja yang menggerakkan suatu organisasi dan berkontribusi untuk memajukan visi dan misi organisasi tersebut

Produktivitas ialah sebuah hasil yang dicapai (output) dengan perbandingan keseluruhan sumber daya yang digunakan, (Dunggio, 2013). Produktivitas adalah kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana dengan sebaik-baiknya untuk menghasilkan sesuatu yang optimal Siagian (2016). Produktivitas secara umum diartikan sebagai keluaran (output) berupa barang atau jasa yang berhubungan dengan masukan (input) berupa pegawai, karyawan, uang, dan bahan, keluaran (output) biasanya diukur dalam satuan bentuk dan nilai sedangkan masukan (input) diukur dengan tenaga kerja. (Muayyad & Gawi, 2017). Ambar (2019), mengemukakan Produktivitas merupakan efisiensi dan efektifitas yang menyangkut hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi (Siswadi, 2016). Menurut Simanjuntak (2017) produktivitas adalah: “ perbandingan nilai hasil yang di capai dengan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mengukur pencapaian hasil usaha”. (Siswadi, 2016).



Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa produktivitas merupakan suatu konsep yang menggambarkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan usaha yang dilakukan. Setiap orang yang bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan pasti mengharapkan manajemen talenta dan imbalan yang mereka terima sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi yang mereka lakukan selama bekerja di perusahaan tersebut. Manajemen talenta adalah biaya yang harus dikeluarkan perusahaan berupa uang atau barang dengan harapan imbalan berupa prestasi kerja karyawan, (Hasibuan, 2012)

(Ratnawati & Subudi, 2018) mendefinisikan bakat/talenta adalah karyawan kunci yang memiliki pemikiran strategis yang tajam, kemampuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi, kemampuan menarik dan memberikan inspirasi kepada orang-orang, memiliki insting kewirausahaan, keterampilan fungsional dan kemampuan menciptakan hasil. Sedangkan manajemen adalah upaya organisasi dalam mengatur karyawan melalui proses POACH (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pengawasan dengan cara yang efektif dan efisien.

McDonnell, A (2017) konsep manajemen bakat yang mencakup rebranding (mengubah) manajemen sumber daya manusia dalam label manajemen bakat, berkonsentrasi pada pengembangan talent pool (sekumpulan karyawan berkualitas), berfokus pada bakat secara umum terlepas dari batas organisasi atau posisi tertentu (Ali et al., 2019)

Menurut Mkambur & Kamaara (2017) talent management yaitu strategi atau sistem terintegrasi untuk meningkatkan proses merekrut, mengembangkan dan mempertahankan orang dengan keterampilan dan bakat yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan karyawan saat ini dan masa depan. Talent management adalah suatu upaya dalam pengelolaan SDM demi menarik dan mempertahankan talented people atau karyawan-karyawan yang berbakat di institusi atau perusahaan untuk meningkatkan produktifitas melalui optimalisasi karyawan yang memiliki bakat atau bertalenta (Sumarni, 2018). Sehubungan dengan itu Rahmawati, (2019) manajemen talenta merupakan serangkaian proses yang dirancang perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan karyawan untuk menjadi human capital (modal manusia) yang berkualitas.

Isanawikrama., dkk (2017) juga mengartikan bahwa manajemen talenta adalah sebuah konsep mulai dari bagaimana merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan bakat. Dengan kata lain, talent management bukan hanya sekedar proses tunggal melainkan mencakup serangkaian proses.



Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta adalah seluruh imbalan yang harus dikeluarkan perusahaan untuk karyawan

Untuk memiliki pilihan untuk bekerja pada kelayakan asosiasi, pekerjaan persiapan sangat mendasar, terutama di era globalisasi saat ini, persaingan sangat dekat. Sehingga perlu persiapan untuk tujuan mengembangkan SDM yang solid dan berbakat. Menurut Hadari Nawawi (2015) menjelaskan bahwa mempersiapkan adalah suatu teknik untuk mengerjakan kapasitas orang, perkumpulan atau perkumpulan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam mengerjakan presentasi pekerjaan yang sia-sia, persiapan juga dapat dilakukan sebagai kursus untuk mempelajari kemampuan eksplisit bagi pekerja. (Yasmina, 2016).

Seperti yang dikemukakan oleh Simamora (2016): Pelatihan adalah suatu program untuk mengubah perilaku perwakilan menjadi nol di tambahan pada bantalan untuk bekerja pada tujuan yang berwibawa. (Aditya, 2015). Sementara itu, menurut Handoko (2005), persiapan adalah pekerjaan untuk lebih mengembangkan dominasi perangkat, prosedur, dan kemampuan secara lebih rinci. (Aditya, 2015).

Setiap organisasi harus selalu menjaga tempat kerja yang bermanfaat, karena tempat kerja yang aman dan nyaman dapat membangun efisiensi dan kinerja perwakilannya. Tempat kerja menurut Nitisemito 2012 adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja dan berhubungan langsung dengan buruh, serta mempengaruhi buruh dalam menyelesaikan kewajibannya. Berdasarkan definisi ini, cenderung terlihat bahwa tempat kerja adalah apa yang sedang terjadi atau kondisi yang secara signifikan mempengaruhi perwakilan ketika menyelesaikan kewajiban mereka dalam melakukan aktivitas di dalam organisasi, (Gardjito, 2014).

Sementara itu, menurut Sedarmayanti (2011), mencirikan tempat kerja sebagai semua peralatan dan bahan yang ada di lingkungan pekerja saat ini, metodologi atau teknik kerja, atau pedoman kerja, baik secara eksklusif maupun dalam perkumpulan (Adha et al., 2019). Terry (2016) mengatakan Tempat kerja dapat diartikan sebagai komponen yang mempengaruhi secara langsung atau dengan implikasi presentasi organisasi." (Bukhari dan Pasaribu, 2019).

Dari pengertian di atas disimpulkan bahwa tempat kerja adalah segalanya, misalnya aparatur, kondisi alam, keputusan dan strategi kerja yang mempengaruhi pameran organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung.



METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Strategi kuantitatif adalah teknik eksplorasi logis yang menganalisis satu jenis masalah dari suatu kekhasan, dan melihat potensi koneksi atau hubungan antara faktor-faktor dalam masalah yang ditentukan. Hubungan atau hubungan yang dimaksud dapat berupa hubungan yang berkualitas atau bermanfaat (Indrawan, 2014). Hal ini tergantung dari judul yang dimaksud, yaitu “Pengaruh kemampuan para pelaksana, persiapan dan tempat kerja terhadap kemanfaatan pekerja di PT. Excellent Mayor”. Pencipta perlu mengetahui apakah ada pengaruh antara kemampuan para pelaksana, persiapan, dan tempat kerja terhadap kemanfaatan.

Penelitian ini menggunakan 3 faktor bebas dan 1 variabel lingkungan. Faktor bebasnya adalah kemampuan para eksekutif yang dilambangkan dengan (X1). Variabel otonom kedua adalah Pelatihan yang diwakili oleh (X2). Faktor bebas ketiga adalah tempat kerja yang dilambangkan dengan (X3). Sedangkan satu variabel lingkungan adalah efisiensi representatif yang diwakili oleh (Y)

Populasi adalah wilayah spekulasi yang terdiri dari artikel atau subjek yang memiliki karakteristik khusus yang tidak sepenuhnya ditetapkan oleh para ilmuwan untuk dikonsentrasikan dan kemudian mencapai penentuan (Sugiyono, 2013). populasi dalam penelitian ini adalah perwakilan dari PT. Mayora Indah, bertambah hingga 55 individu.

Seperti yang ditunjukkan oleh Binarti (2015) Mengatakan bahwa “Keteladanan sangat penting untuk jumlah dan atribut yang dipindahkan oleh penduduk. Sehingga pengujian harus menggunakan strategi tertentu mengingat perenungan yang ada.. Karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya adalah populasi adalah sampel.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,32717439
Most Extreme Differences	Absolute	0,098
	Positive	0,098
	Negative	-0,082
Test Statistic		0,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data penelitian yang diolah SPSS 25 (2021)

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan pada Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,200 lebih besar dari nilai standar signifikan normalitas yaitu 0,050 maka dapat diartikan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Pengujian regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Manajemen talenta (X1), Pelatihan (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,231	4,128		3,447	0,001
	Manajemen talenta	-0,143	0,250	-0,075	-0,573	0,569
	Pelatihan	0,869	0,244	0,461	3,563	0,001
	Lingkungan Kerja	0,758	0,217	0,474	3,492	0,001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Penelitian yang diolah SPSS 25 (2021)

Berdasarkan Tabel 3, maka hasil regresi linear berganda diperoleh Persamaan sebagai berikut: $Y = 14,231 + -0,143 X_1 + 0,869 X_2 + 0,758 X_3$

Keterangan:

1. Dari gambar diatas, terdapat konstanta sebesar 14,231 yang artinya jika Manajemen talenta (X_1), Pelatihan (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Produktivitas (Y). nilainya 0, maka Produktivitas Karyawan nilainya sebesar 14,231.
2. Koefisien regresi variabel Manajemen talenta sebesar -0,143 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel Manajemen talenta (X_1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan Produktivitas (Y) sebesar -0,143. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel Manajemen talenta (X_1) akan menurunkan Produktivitas (Y) sebesar -0,143 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.
3. Koefisien regresi variabel Pelatihan sebesar 0,869 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel Pelatihan (X_2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan Produktivitas (Y) sebesar 0,869. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel Pelatihan (X_2) akan menurunkan Produktivitas (Y) sebesar 0,869 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.
4. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,758 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan Produktivitas (Y) sebesar 0,758. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) akan menurunkan Produktivitas (Y) sebesar 0,758 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

Uji parsial digunakan untuk menunjukkan pengaruh secara masing-masing variabel independent yang ada dalam model penelitian ini terhadap variabel dependent. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent secara parsial atau masing-masing berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

a. Pengaruh Manajemen talenta terhadap Produktivitas

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa $\text{sig} > 0,05$ ($0,569 > 0,05$) atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($-0,573 < 1,673$) maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Maka diketahui bahwa variabel Manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.

b. Pengaruh Pelatihan terhadap produktivitas

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa nilai sig < 0,05 (0,001 < 0,05) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,563 > 1,673) maka H_{02} ditolak H_{a2} diterima. Maka diketahui bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai sig < 0,05 (0,001 < 0,05) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,492 > 1,673) maka H_{03} ditolak H_{a3} diterima. Maka diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependent. Melalui uji statistic dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ Artinya bersama-sama atau simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependent
- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ Artinya secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependent.

Tabel 4 Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1181,924	3	393,975	33,612	.000 ^b
	Residual	597,785	51	11,721		
	Total	1779,709	54			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Manajemen talenta						

Sumber: Data penelitian yang diolah SPSS 25 (2021)

Dari hasil output SPSS diatas maka didapat F hitung sebesar 33,612 dengan tingkat signifikan 0,000 oleh karena itu 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi proses produktivitas. Nilai F tabel dk penyebut (N-K-1) $55-3-1 = 51$ dengan taraf kesalahan 5% maka didapat F tabel sebesar 2,79 jadi F hitung (33,612) > F tabel (2,79) maka hipotesis dapat dinyatakan diterima yang artinya, Manajemen talenta, Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.



KESIMPULAN DAN SARAN

Perhitungan analisis pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25. Setelah dilakukan analisis maka ditarik kesimpulan bahwa variabel manajemen talenta (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y) secara parsial di PT. Mayora Indah. Sedangkan variabel pelatihan (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pada PT. Mayora Indah. Variabel lingkungan kerja (X3) secara parsial (uji t) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y). secara simultan. variabel manajemen talenta, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, maka hipotesis dapat dinyatakan diterima yang artinya manajemen talenta, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Berdasarkan hasil dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran yaitu :

1. Disarankan kepada pihak manajemen PT. Mayora Indah, agar lebih bijak dalam memberikan manajemen talenta untuk karyawan sehingga manajemen talenta tersebut dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan PT. Mayora Indah, pemimpin harus lebih memperhatikan pelatihan guna mengembangkan potensi dan kemampuan untuk meningkatkan produktivitas.
3. Pihak manajemen PT. Mayora Indah harus memberikan kenyamanan dan keamanan pada karyawan, dengan cara meningkatkan perbaikan kenyamanan lingkungan kerja.

REFERENSI

- [1] Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- [2] Aditya, R. (2015). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 27(2), 86363.
- [3] Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Manajemen talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 1–9. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>
- [4] Al Fajar, Siti, Heru, Tri. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- [5] Bintarti, Surya. 2015. *Metode Penelitian Ekonomi Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.



- [6] Dini Fitrianasari 1), Umar Nimran 2), Hamidah Nayati Utami 3). (2013), Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan RS Umum Darmayu di Ponorogo. *Jurnal Provit Volume & no. 1 (1)*
- [7] Erik Martinus (January 2016), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Davina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Volume 5, Nomor 1*
- [8] Budiman, N. P., Searang, I. S., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- [9] Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- [10] Dunggio, M. (2013). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 523–533.
- [11] Gardjito, A. (2014). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 13(1), 83778.
- [12] Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. CV Haji Masagung
- [14] Malthis, R. L., & J, H. J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemah Tompson Learning. Jakarta: Salemba Empat Patria.
- [15] Ismaulina, I., & Suryani, S. (2019). Pengaruh Kualitas Sdm Dan Infrastruktur Terhadap Pertumbuhan Investasi Di Galeri Investasi Bei Febi Iain Lhokseumawe. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 31–36. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.239>
- [16] Manjemen talenta, P., Produktivitas, T., & Karyawan, K. (2014). *PENGARUH MANJEMEN TALENTA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI JIWASRAYA GORONTALO* Zuchri Abdussamad *Manjemen talenta dapat diberikan ke dalam berbagai bentuk atau istilah, antara lain: gaji, tunjangan dan bonus. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk ua. XVIII(03)*, 456–466.
- [17] Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- [18] Nasution, D. A. D., & Ramadhan, P. R. (2018). Analisis Pengaruh SDM, Insentif dan Sarana Pendukung terhadap Implementasi SAP Berbasis Akrual pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(1), 208–219.
- [19] Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- [20] Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Manjemen talenta, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>



- [21] Van Gerwen, N., Buskens, V., & van der Lippe, T. (2018). Employee cooperative behavior in organizations: a vignette experiment on the relationship between training and helping intentions. *International Journal of Training and Development*, 22(3), 192–209. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12128>
- [22] Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi* Jilid II, Alih Bahasa HadayanaPujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.
- [23] Ni Made Nurcahyani & I.G.A. Dewi Adnyani (2016), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1
- [24] Nnaeto Japhet Olusadum & Ndoh Juliet Anulika (2018), Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction. *Journal of Management and Strategy* Vol. 9, No. 1