

ASLI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
14/24 H

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
SUMATERA EKSPRES PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

LAKALHAM (01011381823126)

Ekonomi Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN SUMATERA EKSPRES PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama Mahasiswa : Lakalham
Nomor Induk Mahasiswa : 01011381823126
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan:

Dosen Pembimbing



Tanggal : 27 Februari 2024

Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN SUMATERA EKSPRES PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama Mahasiswa : Lakalham
Nomor Induk Mahasiswa : 01011381823126
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 22 April 2024 dan sudah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 13 Mei 2024
Panitia Ujian Komprehensif

Penguji



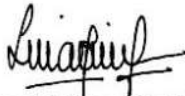
Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Pembimbing



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Lakalham

Nomor Induk Mahasiswa :01011381823126

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Manajemen Talenta Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Sumatera Ekspres Palembang ”

Pembimbing : Parama Santati, S.E., M.Kom.

Tanggal Ujian :

Adalah benar karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan karya orang lain yang tidak disebutkan nama sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, Februari 2024

Yang Membuat Pertanyaan,



Lakalham

NIM.01011381823126

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Sesungguhnya segala perbuatan itu tergantung pada niatnya, dan setiap orang akan mendapatkan apa yang diniatkannya." **(HR Bukhari dan Muslim)**

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Kedua Orang Tua Tercinta
- ❖ Sahabat-Sahabat Tersayang
- ❖ Rekan-Rekan Seperjuangan
- ❖ Almamaterku yang kuhormati

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas Rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Manajemen Talenta Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Sumatera Ekspres Palembang”.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Selama tahap penyusunan penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi, masih terdapat kekurangan dan kelemahan-kelemahan yang ada didalamnya. Oleh karena itu penulis mengharpkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk melengkapi penelitian ini

Demikian skripsi ini disusun, semoga skripsi ini dapat menjadi referensi bacaan dan inspiratif untuk penelitian yang akan datang. Terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, Februari 2024
Yang membuat Pernyataan,



Lakalham
NIM.01011381823126

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dan bimbingan serta motivasi dari banyak pihak. Maka daripada itu dengan kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih banyak kepada:

1. **Allah SWT** atas petunjuk, kasih sayang, nikmat hidup dan nikmat sehat yang selalu Engkau berikan. Terimakasih untuk semua doa yang selalu Engkau dengarkan dan Engkau kabulkan.
2. **Ayah dan Ibu** tersayang, terima kasih atas segala cinta yang selalu Ayah dan Ibu berikan. Terima kasih untuk semua saran, bimbingan, semangat dan doa yang tiada hentinya untuk keberhasilan penulis.
3. **Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E. M.Si.**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. **Prof. Dr. Mohammad Adam, M.Si**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Muhammad **Ichan Hadjri, S.T., M.M** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan
6. Ibu **Lina Dameria Siregar, S.E., M.M** selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus dosen penguji, yang telah memberikan saran, kritik serta ilmu pengetahuan yang sangat berarti.

7. Ibu **Hj. Nofiawaty, S.E., M.M** selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu yang telah diberikan selama perkuliahan ini.
9. Kepada Ayah **H.M. Ali Adipati & Ibu Hj. Eni Hartati S.E** terimakasih atas doa dan motivasi yang telah diberikan untuk menyelesaikan pendidikan.
10. Kepada **R.M Anugrah Putra Wijaya & Regita Dwi Cahyani** yang menjadi tempat diskusi, bertukar pikiran dalam proses pengerjaan skripsi ini.

Penulis menyadari adanya banyak keterbatasan selama proses penyusunan skripsi ini. Besar harapan penulis akan saran dan kritikan yang bersifat membangun. Akhirnya, Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis maupun bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Hormat Saya



Lakalham

NIM.01011381823126

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Indonesia dan Inggris dari mahasiswa:

Nama : Lakalham
NIM : 01011381823126
Jurusan : Ekonomi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Ekonomi Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Talenta Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Sumatera Ekspres Palembang

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tenses-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001



Dr. Muhammad Ichsan Hadri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

ABSTRAK

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN SUMATERA EKSPRES PALEMBANG

Oleh:

Lakalham

Penelitian ini bertujuan untuk analisis pengaruh manajemen talenta dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Sumatera Ekspres Palembang. Populasi penelitian ini adalah karyawan Sumatera Ekspres Palembang, dan sampel penelitian ini berjumlah 70 orang. Data yang dianalisa bersumber dari jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada responden. Hasil penelitian didapati bahwa manajemen talenta dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan Sumatera Ekspres Palembang Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan Sumatera Ekspres perlu meningkatkan manajemen talenta agar memudahkan dalam memetakan keahlian dan keterampilan pekerja yang kompeten. Selain itu perusahaan juga perlu meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan cara mendengarkan ide dan pendapat dari karyawan, memperlakukan karyawan layaknya teman, melakukan konseling untuk memahami masalah karyawan serta mengadakan pelatihan dan seminar motivasi.

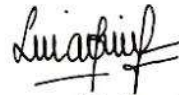
Kata Kunci: manajemen talenta, disiplin kerja, produktivitas

Pembimbing



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI
14/24
10

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TALENT MANAGEMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY SUMATERA EXPRESS PALEMBANG

By:

Lakalham

This research aims to analyze the influence of talent management and work discipline on the productivity of Sumatra Ekspres Palembang employees. The population of this research is employees of Sumatra Ekspres Palembang, and the sample for this research is 70 people. The data analyzed comes from answers to questionnaires distributed to respondents. The results of the research found that talent management and work discipline have a significant and positive effect on the productivity of Sumatra Ekspres Palembang employees. Based on the results of this research, it is suggested that Sumatra Express needs to improve talent management to make it easier to map the expertise and skills of competent workers. Apart from that, companies also need to improve employee work discipline by listening to ideas and opinions from employees, treating employees like friends, conducting counseling to understand employee problems and holding training and motivational seminars.

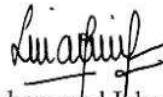
Keywords: talent management, work discipline, productivity

Advisor I



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Head of the Management Departemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP



DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Lakalham
Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang, 22 February 2001
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Sungai Sahang Lr. AL-Ikhlas
Rt.059 Rw.014
Alamat Email : Lakalhamadipati22@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

SD : SD MUHAMADDIYAH 14 PLG
SMP : SMP N 3 PALEMBANG
SMA : SMA N 10 PALEMBANG

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI | ii |
| <u>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</u> | iii |
| <u>SURAT INTEGRITAS KARYA ILMIAH</u> | iv |
| <u>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</u> | v |
| <u>KATA PENGANTAR</u> | vi |
| <u>UCAPAN TERIMA KASIH</u> | vii |
| <u>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK</u> | viii |
| <u>ABSTRAK</u> | x |
| <i>ABSTRACT</i> | xi |
| DAFTAR <u>RIWAYAT HIDUP</u> | xii |
| DAFTAR ISI | xiii |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR | xvi |
| BAB I. PENDAHULUAN 1 | |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 7 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4. Manfaat Penelitian..... | 8 |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA..... | 9 |
| 2.1 Studi Kepustakaan | 9 |
| 2.1.1 Manajemen Talenta | 9 |
| 2.1.2 Disiplin Kerja | 18 |
| 2.1.3 Produktivitas Kerja..... | 21 |
| 2.1.4 Hubungan Antar Variabel | 26 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 27 |
| 2.3 Kerangka Pikir..... | 32 |
| 2.4 Hipotesis..... | 33 |
| BAB III. METODE PENELITIAN | 34 |
| 3.1. Rancangan Penelitian | 34 |
| 3.2. Jenis dan Sumber Data | 34 |

| | |
|--|-----------|
| 3.3. Teknik Analisis | 36 |
| 3.4. Definisi Operasional Variabel..... | 42 |
| BAB VI. HASIL DAN PEMBAHASAN | 44 |
| 4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian..... | 44 |
| 4.2 Profil Responden..... | 52 |
| 4.3 Uji Instrumen..... | 54 |
| 4.4 Uji Asumsi Klasik | 58 |
| 4.5 Regresi Linier Berganda..... | 62 |
| 4.6 Analisa Korelasi & Koefisiensi Determinasi | 63 |
| 4.7 Uji Hipotesis..... | 64 |
| 4.8 Pembahasan..... | 66 |
| BAB V. KESIMPULAN | 70 |
| 5.1. Kesimpulan..... | 70 |
| 5.2. Saran..... | 70 |
| 5.3. Keterbatasan Penelitian | 71 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 72 |
| LAMPIRAN | 76 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 1.1 | Rekapitulasi Hasil Kerja Tim Pencarian Berita Sumeks | 3 |
| Tabel 1.2. | Rekapitulasi Absensi Karyawan Sumeks Tahun 2019-2021 | 6 |
| Tabel 2.1. | Penelitian Terdahulu | 27 |
| Tabel 3.1 | Interprestasi Koefisiensi Korelasi (r) | 40 |
| Tabel 3.2 | Definisi Operasional | 42 |
| Tabel 4.1 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 52 |
| Tabel 4.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 53 |
| Tabel 4.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 53 |
| Tabel 4.4 | Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja | 54 |
| Tabel 4.5 | Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Talenta | 55 |
| Tabel 4.6 | Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja | 56 |
| Tabel 4.7 | Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja..... | 57 |
| Tabel 4.8 | Hasil Uji Reliabilitas | 58 |
| Tabel 4.9 | Uji Normalitas..... | 59 |
| Tabel 4.10 | Uji Multikolonieritas | 60 |
| Tabel 4.11 | Uji Heteroskedastisitas..... | 60 |
| Tabel 4.12 | Regresi Linier Berganda | 62 |
| Tabel 4.13 | Korelasi & Koefisiensi Determinasi | 63 |
| Tabel 4.14 | Uji F | 64 |
| Tabel 4.15 | Uji t | 65 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1. Kerangka Pikir..... | 32 |
| Gambar 4.1 Logo Sumatera Ekspres | 47 |
| Gambar 4.2 Struktur Organisasi Sumatera Ekspres | 48 |
| Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas | 61 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat (Parmenas et al., 2021). Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat, tanggung jawab dan mengerahkan semua kemampuan yang ia miliki demi terwujudnya tujuan perusahaan. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas (Manurung, 2021).

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan yakni, pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi (Payaraman, 2017). Pendidikan, keterampilan, kemampuan seorang karyawan terbungkus dalam talenta yang dimiliki karyawan. Organisasi yang mempunyai karyawan dengan talenta yang sesuai kebutuhan organisasi/perusahaan akan membuat perusahaan lebih kompetitif (Endratno, 2018).

Menurut Cappelli dalam bukunya *Talent on Demand*, “*manajemen talenta is the process through which employers anticipate and meet their needs for human capital*” (*manajemen talenta* adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia). Mendapatkan orang yang tepat dengan kemampuan dan keterampilan yang tepat serta ditempatkan di dalam posisi yang tepat merupakan definisi umum dari *talent management* (Cappelli, 2019).

Dari penjelasan di atas, maka manajemen talenta dapat diartikan sebagai manajemen strategis untuk mengelola aliran talenta dalam suatu perusahaan dengan tujuan memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan pegawai-pegawai yang tepat dengan pekerjaan yang sesuai pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis perusahaan dan prioritas kegiatan perusahaan atau bisnis perusahaan. Salah satu manfaat dari pelaksanaan program manajemen talenta adalah tersedianya terus menerus karyawan yang mencapai potensi terbaik mereka masing-masing dan meningkatkan produktivitas yang ada dalam institusi atau perusahaan (Astawa et al., 2018).

Dengan mengetahui tingkat keterampilan dan kemampuan karyawan maka perusahaan dapat menentukan arah strategi sumber daya manusia, dan berikut adalah tiga konsep utama dalam strategi sumber daya manusia mencakup pada keunggulan kompetitif, kapabilitas khusus, dan kesesuaian (Anjela, et., al 2022). Konsep tersebut harus benar-benar diperhatikan supaya strategi yang dipilih atau ditetapkan oleh suatu perusahaan dapat berjalan dengan efektif.

Davis menyatakan bahwa, proses dari *manajemen talenta* itu sendiri adalah terdiri dari merekrut orang-orang yang talent, mempertahankan orang-orang yang talent tersebut agar tidak berpindah ke perusahaan lain serta mengembangkan orang-orang yang talent tersebut sehingga dapat meningkatkan produktivitas yang dimilikinya (Davis, 2017).

Selain manajemen talenta, faktor lain yang memengaruhi produktivitas yakni disiplin kerja. Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik, maka karyawan tersebut akan berpeluang untuk menciptakan prestasi kerja yang baik. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Sumatera Ekspres adalah sebuah surat kabar harian yang terbit di Palembang, Sumatra Selatan, Indonesia. Surat kabar ini termasuk dalam grup Jawa Pos. Kantor pusatnya terletak di kota Palembang. Koran ini pertama kali terbit tahun 1962. Tersebar di seluruh kabupaten provinsi Sumatera Selatan. Kantor Pusat Graha Pena, di Jalan Kol H Burlian No 773 Palembang. Telepon 0711-411768. Namun dalam lima tahun terakhir jumlah berita Sumatera Ekspres mengalami penurunan produktivitas kerja karyawan di bidang redaksi. Berikut disajikan jumlah berita yang berhasil didapatkan oleh tim pencari berita dari tahun 2017-2021:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Hasil Kerja Tim Pencari Berita Sumatera Ekspres Tahun 2019-2022

| No. | Tahun | Target (berita/ tahun) | Pencapaian | Persentase Pencapaian |
|-----|-------|---------------------------|------------|--------------------------|
| 1. | 2019 | 1800 | 1550 | 86% |
| 2. | 2020 | 1800 | 1425 | 80% |
| 3. | 2021 | 1800 | 1330 | 74% |
| 4. | 2022 | 1800 | 1225 | 68% |

Sumber : Bagian Redaksi Sumatera Ekspres, 2023

Berdasarkan data yang tersaji pada Tabel 1.1 Terlihat bahwa selama kurun waktu 4 tahun terakhir yakni tahun 2019 hingga 2022, tim pencari berita belum mampu memenuhi target yang diharapkan pihak perusahaan yakni 5 berita perhari yang jika dihitung dalam setahun target pencarian berita yang harus dipenuhi yakni 1800 berita. Persentase pencapaian tahun 2019 yakni 86%, turun menjadi 80% pada tahun 2020, tahun 2021 kembali mengalami penurunan menjadi 74% hingga di tahun 2022 terus mengalami penurunan menjadi 68%. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dalam hal pencarian berita masih kurang, karena belum memenuhi target yang diharapkan perusahaan

Agar bisa bertahan dan bersaing pihak Sumatera Ekspres perlu memperbaiki beberapa komponen dalam industri percetakan dan pemberitaan ini, khususnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki talenta dan memiliki disiplin kerja akan menjadi modal bagi penggerak industri percetakan dan pemberitaan.

Masih minimnya sumber daya manusia yang bertalenta pada bagian redaksi Sumatera Ekspres menjadi faktor penyebab turunnya produktivitas karyawan dibidang redaksi. Bagian redaksi Sumatera Ekspres memiliki 3 sub bidang yakni, wartawan, pracetak dan percetakan. Talenta yang dibutuhkan di sub bagian wartawan yakni, harus menguasai jurnalistik, memiliki kemampuan dalam Ilmu dan Teknologi (IT), mampu bersosialisasi untuk mempermudah proses pencarian berita. Sementara untuk jenjang karir, wartawan bisa naik jabatan menjadi *Copy Editor* dengan syarat mampu membuat berita yang menarik, disiplin, dan selalu memberi inovasi dalam setiap berita. Saat ini banyak bermunculan media pemberitaan baik berupa media pemberitaan bentuk fisik maupun online sehingga mengharuskan wartawan sebagai tombak utama pencari berita harus memiliki talenta yang siap bersaing baik dari kesiagaan mencari berita maupun mengemas berita menjadi lebih menarik.

Sub bagian pracetak harus memilki talenta yakni menguasai desain grafis, menguasai IT, dan jenjang karir selanjutnya yakni Kepala Bagian Pracetak dinilai dari produktivitas kerja dan lama pengabdian. Seperti halnya sub bagian wartawan, pracetak juga merupakan bagian yang tidak kalah pentingnya, karena sebelum membaca isi berita, konsumen terlebih dahulu memperhatikan tampilan gambar, pemilihan warna, desain tulisan pada line berita, sehingga desain yang menarik akan mengundang ketertarikan konsumen untuk membaca isi berita.

Selanjutnya untuk sub bagian percetakan karyawan harus menguasai permesinan. Banyaknya pesaing dalam dunia pemberitaan membuat Sumatera Ekspres terus berusaha untuk meningkatkan talenta karyawannya salah satunya

dengan cara mengikutsertakan pegawai di sub bagian wartawan dan pracetak pada pelatihan berupa mentoring dari wartawan senior yang dilaksanakan di Surabaya.

Proses rekrutmen yang dilakukan pihak Sumatera Ekspres dalam mendapatkan karyawan yang bertalenta yakni dengan melakukan seleksi berdasarkan latar belakang pendidikan dan keahlian yang disesuaikan dengan jumlah kebutuhan tiap bagian, seperti yang telah dijelaskan bahwa tiap-tiap sub bagian memerlukan keahlian, selanjutnya guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan pihak Sumatera Ekspres melakukan mentoring kepada beberapa karya yang telah dinilai layak untuk diikutsertakan dalam kegiatan pelatihan atau mentoring.

Selain minimnya sumber daya yang bertalenta faktor disiplin juga sangat mempengaruhi produktivitas karyawan bagian redaksi Sumatera Ekspres. Berdasarkan hasil pengamatan awal yang penulis lakukan diketahui bahwa masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Berikut adalah rekapitulasi absensi karyawan Sumatera Ekspres tahun 2019-2022 :

Tabel 1.2. Rekapitulasi Absensi Karyawan Sumatera Ekspres Tahun 2019-2022

| No. | Tahun | Jumah Karyawan | Tidak Ada Keterangan | | Terlambat | |
|-----|-------|----------------|-----------------------|------|----------------------|------|
| | | | Jumlah (orang/bulan) | % | Jumlah (orang/bulan) | % |
| 1. | 2019 | 99 | 29 | 30,0 | 32 | 32,0 |
| 2. | 2020 | 99 | 21 | 21,0 | 37 | 37,4 |
| 3. | 2021 | 99 | 26 | 26,3 | 29 | 29,3 |
| 4. | 2022 | 99 | 28 | 28,3 | 22 | 22,2 |

Sumber : Bagian HRD Sumatera Ekspres, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa disiplin kerja karyawan Sumatera Eskpres masih kurang, terlihat dari rata-rata ketidakhadiran yang cukup signifikan sehingga berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan. Dari data rekapitulasi absensi terlihat, jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan rata-rata mencapai 21-30% dari total karyawan setiap bulannya, sementara karyawan yang terlambat tanpa alasan rata-rata mencapai 22-32% total karyawan setiap bulan.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian terkait Pengaruh Manajemen Talenta Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan diantaranya yakni Hanna (2018), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu. Penelitian Nadira (2017), yang menyebutkan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara.

Reni (2018), dalam penelitiannya mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Akses Legok. Selanjutnya Endang (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bumen Redja Abadi – BSD.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka penulis merasa perlu melakukan penelitian terkait produktivitas kerja, manajemen talenta dan disiplin kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Manajemen

Talenta Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Sumatera Ekspres Palembang”.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh manajemen talenta terhadap produktivitas karyawan Sumatera Ekspres Palembang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Sumatera Ekspres Palembang

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini untuk menganalisa

1. Pengaruh manajemen talenta terhadap produktivitas karyawan Sumatera Ekspres Palembang.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Sumatera Ekspres Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi dunia pendidikan, khususnya pada lingkup kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti lainnya yang hendak meneliti tentang Pengaruh

Manajemen Talenta Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Sumatera Ekspres Palembang.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen sumber daya manusia agar dapat lebih mengoptimalkan lagi manajemen talenta yang selama ini telah dijalankannya, agar produktivitas karyawan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. (2017). *Penempatan Dan Pengembangan P Egawai*. 320.
- Angliawati, R. Y., & Maulyan, F. F. (2020). Peran talent management dalam pembangunan SDM yang unggul. *Jurnal Sain Manajemen*, 2(2), 28–40. <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/index>
- Anjela, Oktavia, A. (2022). Pengaruh Talent Management Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sun Hotel Madiun. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi 4, September*.
- Astawa, I. P., Wijaya, G., Agustinus, H., Ridayanti, N. luh, & Meisyelvia, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Talenta (Talent Management) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triatma Mulya Badung Mei 2018*.
- Ayu Dinni Sarasvati (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Produktivitas Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Manajemen*. eISSN ; 2302-8912
- Ayu Kusumowardani, 2016. Analisis Pengaruh Manajemen Talenta Dan Global *Mindset* Terhadap Produktivitas Karyawan Dan Turnover Intention Dengan Komit Men Organisasi Sebagai Variabel Intervening
- Balu, A. (2018). Impact of Talent Management on Organizational Competitiveness. *Ciências E Políticas Públicas / Public Sciences & Policies*, 4(2), 153–164. <https://doi.org/10.33167/2184-0644.cpp2018.vivn2/pp.153-164>
- Bernad. Merinda & Hendra. (2017). *Perilaku Organisasi*. Patra Media Grafindo.
- Cappelli, P. (2019). Talent management for the twenty-first century. *Harvard Business Review*, 86(3).
- Citra Savitri, 2018. Pengaruh Manajemen Talnta Terhadap Produktivitas Pegawai UBP Karawang. *Jurnal Buana Ilmu*. <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/BuanaIlmu/issue/view/41>
- Dalahmeh, M. L. (2020). Talent Management: a Systematic Review. *Oradea Journal of Business and Economics*, 5(Special), 115–123. <https://doi.org/10.47535/1991ojbe102>
- Davis, Keith dan Newstrom. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Endang. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bumen Redja Abadi – BSD
- Endratno, H. (2018). Talent management. *Chemical Week*, 169(13).
- Ferryangga Kostradini (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Produktivitas Organisasi Kelurahan Se-Kota Banjar <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/27066>
- Gasperz. (2016). Total Quality Management. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21Update PLS Regresi, Edisi 7, BP Universitas Diponegoro, Semarang. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 10(2), 121–131. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v10i2.5909>
- Ginting. (2016). Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Hanna (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Produktivitas Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 60 No. 2 Juli 2018|* administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Hartatik (2018). Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, M, S, P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hilma Hermen. (2018). Pengaruh Manajemen talenta dan *Knowledge Management* Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa).
- Kardo. (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Produktivitas Karyawan Di Transformer Center Kabupaten Batu <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4466>
- Kartawan. (2018). *Manajemen Sumberdaya Insani*. [http://repositori.unsil.ac.id/2018/1/BUKU_MSDI %28Repaired%29.pdf](http://repositori.unsil.ac.id/2018/1/BUKU_MSDI%28Repaired%29.pdf)
- Khoiruddin, (2018), Manajemen Talenta Untuk Mengoptimalkan Produktivitas PNS *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 6, No.2, November*
- Manurung, W. (2021). *Produktivitas Kerja (Pertama)*. Kencana. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Mohammad (2019). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Di Hotel Berbintang Kota Batam. conference on

management business, innovation, education, and social science (CoMBInES)
Volume 1 No 1

- Muhammad, B, (2018), Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media, Jakarta
- Mukodri (2018) - Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Produktivitas Karyawan PT.Express Kencana Lestari (Express Group) Depok Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 6, No. 1, Januari 2018. ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616
- Nadira (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara.
<http://repository.unpar.ac.id/handle/123456789/1256>
- Naik Henok, (2021), Model Evaluasi Penerapan Manajemen talenta Pada Perusahaan Armada Trucking
- Nika Satria Rachmadinata, 2017. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Produktivitas Karyawan Lintasarta Kota Jakarta. Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen, 6(1). <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4466>
- Parmenas, N. H., Susanto, P. C., & Perwitasari, E. P. (2021). Model Evaluasi Penerapan Talent Management Pada Perusahaan Armada Trucking. *Jurnal Transportasi, Logistik, Dan Aviasi*, 1(1), 74–81. <https://doi.org/10.52909/jtla.v1i1.40>
- Payaman, S. (2017). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. In *Fakultass Ekonomi Universitas Indonesia: Vol. Vol. 7, No.* <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/6016>
- Perdana, dkk (2019). tentang Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Produktivitas Aryawan Pada Pt Pindad (Persero) e-Proceeding of Management : Vol.6, No.2 Agustus 2019 | Page 2589. ISSN : 2355-9357
- Prasetyo (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening. PERMANA : Jurnal Perpajakan, Manajemen dan Akuntansi, 35-45.
- Priyono. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Redy Tri Saputra, 2020. Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Dan Audit SDM Terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal Trias Politika, Vol 4. No.1: 90 - 99 April 2020 e-ISSN: 2597-7423 p-ISSN: 2597-7431
- Reni (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Telkom Akses Legok

- Rida Choirunnisa (2016) - Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 39 No.2 Oktober
- Roslina, A. (2022). *EBOOK Manajemen Talenta dan Kepuasan Kerja*.
- Saputro. H. (2020). Manajemen Talenta. *Molecules*, 2(1), 1–12. <http://clik.dva.gov.au/rehabilitation-library/1-introduction-rehabilitation><http://www.scirp.org/journal/doi.aspx?DOI=10.4236/as.2017.81005><http://www.scirp.org/journal/PaperDownload.aspx?DOI=10.4236/as.2012.34066><http://dx.doi.org/10.1016/j.pbi.2013.02.0>
- Soerjoatmodjo. (2019). *Mengelola Manusia Jaya* (Issue September). Universitas Pembangunan Jaya.
- Sugiyono, P. D. (2018). metode penelitian kuantitatif, kualitatif,dan R&D. *Alfabeta, Cv.*, 233.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). KENCANA.
- Tampubolon, M. P. (2020). *Change Management Manajemen Perubahan : Individu, Tim Kerja Organisasi*.
- Thunnissen, M., & Gallardo-Gallardo, E. (2017). Talent Management in Practice. *Talent Management in Practice, August*. <https://doi.org/10.1108/9781787145979>
- Wicaksana, S, D. (2021). *Manajemen pengembangan talenta* (Issue December).
- Wulandari, P. L. B. (2018). *Kajian Model Talent Management dalam Pengembangan Karier PNS*. 1–67. <http://www.litbang.bandung.lan.go.id>