

**PERAN MANAJEMEN TALENTA DAN TEKNOLOGI INFORMASI
DALAM MENGOPTIMALKAN PRODUKTIVITAS MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Pada PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta)



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Batik Surakarta**

Disusun Oleh:

**MAWAR SINTA ISTANTI
NIM. 2020 020 060**

**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM BATIK
SURAKARTA**

2026

HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertandatangan di bawah ini setelah membaca skripsi dengan judul:

PERAN MANAJEMEN TALENTA DAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM
MENGOPTIMALKAN PRODUKTIVITAS MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta)

Oleh :

MAWAR SINTA ISTANTI

NIM : 2020020060

Disetujui Untuk Dipertahankan Di Hadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

Surakarta, 29 Juli 2026

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hj. Sudarwati, SE., MM

Dr. Supawi Pawenang, SE., MM

Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen

Fithri Setya Marwati., SE, MM, Ph.D

NIDN. 0603088405

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi telah diterima dan disahkan untuk meemnuhi syarat dan tugas guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.

Pada hari : Kamis

Tanggal : 20 Agustus 2026

Tim Penguji Skripsi

1. Dr. Hj. Sudarwati, SE., MM ()
Ketua
2. Dr. Supawi Pawenang, SE., MM ()
Sekretaris
3. Dr. Dra. Hj. Siti Maryam, MM ()
Anggota

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Batik Surakarta

Dr. Suhendro, SE., Ak. M.Si.

NIDN. 0015027201

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Mawar Sinta Istanti
NIM : 2020020060
Judul Skripsi : PERAN MANAJEMEN TALENTA DAN TEKNOLOGI
INFORMASI DALAM MENGOPTIMALKAN
PRODUKTIVITAS MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA PT.
TIGA SERANGKAI PUSTAKA MANDIRI
SURAKARTA)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang diajukan ini merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi lain dan sepanjang pengetahuan saya skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang dikutip dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, 29 Juli 2026

Mawar Sinta Istanti

MOTTO

“ Jika bukan karena Allah yang mampukan, aku mungkin sudah lama menyerah”

(Q.S AL – Insyirah: 05 – 06)

“ Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan persaanmu sebagai manusia”

(Baskara Putra – Hindia)

“keberhasilan bukanlah milik orang pintar, keberhasilan adalah mereka yang senantiasa berusaha”

(BJ Habibie)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi yang berjudul “Peran Manajemen Talenta dan Teknologi Informasi Dalam Mengoptimalkan Produktivits melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri)” ini, penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Nur Cahya Budi Santosa (Alm) dan Ibu Rohma Dewi Kusumayanti yang telah memberikan cinta, dukungan, dan pengorbanan tiada henti. Semoga karya ini menjadi bukti kecil dari segala doa dan harapan yang kalian berikan dan sebagai ungkapan terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang yang telah kalian curahkan.
2. Kakak saya Rosa Nuansa Virga, Adik saya Yulidar Nur Febriyanti dan Tata Pramudita yang selalu mendoakan, mendukung dan selalu memberikan semangat dan nasehat kepada saya.
3. Keluarga besar saya yang selalu memberikan arahan serta semangat.
4. Sahabat-sahabat saya yang selalu mendukung, menyemangati, berjuang bersama-sama dalam suka maupun duka.
5. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2020, merupakan teman mencari ilmu bersama.
6. Keluarga besar Universitas Islam Batik Surakarta terutama bagi para Dosen Manajemen serta Dosen Pembimbing saya terimakasih atas bimbingannya selama ini, semoga bimbingan yang saya dapatkan bisa memberi keberkahan bagi kita semua.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur atas ke-Hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Manajemen Talenta dan Teknologi Informasi Dalam Mengoptimalkan Produktivits melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri)”. Skripsi ini disusun guna memenuhi persyaratan kelulusan dan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih banyak kepada :

1. Ipmawan Muhammad Iqbal, S. Ag., M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta.
2. Dr. Suhendro, SE., Ak. M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.
3. Fithri Setya Marwati, SE, MM selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta yang telah menyetujui skripsi ini.
4. Ratna Damayanti, ST, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama masa studi penulis.
5. Dr. Hj. Sudarwati, SE., MM selaku Dosen pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama proses penyusunan skripsi.

6. Dr. Supawi Pawenang, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama proses penyusunan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen yang telah memberikan bekal ilmu teori maupun praktek selama perkuliahan di Universitas Islam Batik Surakarta.
8. Seluruh staff dan karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta yang telah membantu penulis dalam hal administrasi akademik.
9. Seluruh karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta yang telah bersedia untuk menjadi responden dan membantu pengisian kuesioner dalam penelitian ini.
10. Semua pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis sehingga skripsi ini dapat terwujud.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan dalam skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Surakarta, 29 Juli 2026

Penulis

Mawar Sinta Istanti

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
ABSTRACT.....	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Produktivitas	8
E. Penelitian yang Relevan	21
F. Kerangka Pemikiran.....	27
G. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
C. Populasi dan Sampel	33
D. Sumber Data.....	35
E. Metode Pengumpulan Data	35
F. Definisi Operasional Variabel	37
G. Metode Analisis Data	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	45
B. Deskripsi Responden	52

C. Hasil Analisis Data.....	54
D. Pembahasan.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Peneliti Terdahulu Yang Relevan.....	21
Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel	37
Tabel IV. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel IV. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel IV. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
Tabel IV. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Masa Bekerja.....	54
Tabel IV. 5 Hasil Uji Statistik Deskriptif	55
Tabel IV. 6 Hasil Uji <i>Convergent Validity</i>	56
Tabel IV. 7Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i>	57
Tabel IV. 8 Hasil Uji <i>Reliability</i>	58
Tabel IV. 9 Hasil Uji <i>R-Square</i>	59
Tabel IV. 10 Hasil Uji <i>F-Square</i>	61
Tabel IV. 11 Hasil Uji <i>Estimate For Path Coefficients</i>	62
Tabel IV. 12 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Penelitian.....	27
Gambar IV. 1 Struktur Organisasi PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri	47
Gambar IV. 2 <i>Outer Model</i>	56
Gambar IV. 3 <i>Inner model</i>	59

ABSTRACT

MAWAR SINTA INSTANTI. 2020020060. THE ROLE OF TALENT MANAGEMENT AND INFORMATION TECHNOLOGY IN OPTIMIZING PRODUCTIVITY THROUGH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE (STUDY AT THE PT TIGA SERANGKAI PUSTAKA MANDIRI SURAKARTA). THESIS. MANAGEMENT STUDY PROGRAM. STRATA 1. UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA. 2026.

This study aims to analyze the influence of talent management and information technology on optimizing productivity, with job satisfaction serving as a mediating variable.

This study uses a quantitative method with data collection techniques through distributing questionnaires. The sample was employees of 100 employees from PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta. The data analysis was conducted using Partial Least Squares (PLS) with SmartPLS software version 3.0.

The result indicate that talent management and information technology mediated by job satisfaction have a positif and significant effect on productivity. The R-Square (R^2) value of 0.585 indicates that the variable of talent management, information technology, and job satisfaction explain 58.5% of the variation in productivity, while the remaining 41.5% is explained by other variables.

Keywords: Talent Management, Information Technology, Job Satisfaction, Work Productivity.

ABSTRAK

MAWAR SINTA ISTANTI. 2020020060. PERAN MANAJEMEN TALENTA DAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM MENGOPTIMALKAN PRODUKTIVITAS MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA PT TIGA SERANGKAI PUSTAKA MANDIRI SURAKARTA). SKRIPSI. PROGRAM STUDI MANAJEMEN. STRATA 1. UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA. 2026.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peran manajemen talenta dan teknologi informasi dalam mengoptimalkan produktivitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta yang berjumlah 100 orang. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dengan *software* SmartPLS versi 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta dan teknologi informasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,585 berarti bahwa variabel manajemen talenta, teknologi informasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi dari variabel produktivitas sebesar 58,5%. Sedangkan sisanya sebesar 41,5% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci : Manajemen Talenta, Teknologi Informasi, Kepuasan Kerja, Produktivitas kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Produktivitas kerja karyawan sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang efisien mampu meningkatkan kinerja karyawan (Marselino et al, 2021). Produktivitas dicapai dengan perbandingan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas memanfaatkan sarana dan prasarana dengan sebaik - baiknya untuk menghasilkan sesuatu yang optimal (Suryanti et al, 2022).

Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antar keduanya. Sikap emosional kepuasan kerja yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Suwaidi & Ardyanfitri, 2018). Kepuasan kerja karyawan faktor penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan (Marselino et al, 2021). Tingkat kepuasan yang dimiliki karyawan selama bekerja di perusahaan menunjukkan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam

mempertahankan karyawannya (Rafliani & Kasmiruddin, 2023). Bagi perusahaan, kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian dan pemenuhan terutama menjadi tugas pimpinan perusahaan (Marselino et al, 2021).

Manajemen Talenta hadir memberikan perbedaan mana budaya organisasi yang baik dan yang tidak, serta perbedaan organisasi yang memberikan keunggulan kompetitif dan mana yang tidak (Dwi Hafizu & Muhammad Ekhsan, 2023). Manajemen talenta dalam pengelolaan SDM demi menarik dan mempertahankan talented people atau karyawan-karyawan yang berbakat di perusahaan untuk meningkatkan produktifitas melalui optimalisasi karyawan yang memiliki bakat atau bertalenta (Suryanti et al, 2022). Salah satu variabel organisasi yang dapat mempengaruhi munculnya niat cuti karyawan adalah manajemen talenta. Mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan orang dalam proses manajemen talenta yang digunakan bisnis untuk menemukan karyawan terbaik dan menempatkan mereka di tempatnya. Mengatasi tantangan yang dihadapi berbagai perusahaan saat ini dan untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan memenuhi kebutuhan organisasi, manajemen talenta menurunkan niat berpindah karyawan dan pengembangan karyawan (Rafliani & Kasmiruddin, 2023). Manajemen talenta bukan hanya sekedar proses tunggal melainkan mencakup serangkaian proses (Suryanti et al, 2022).

Perkembangan teknologi informasi mulai merambah ke berbagai bidang kehidupan dan tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi informasi dapat meningkatkan produktivitas kerja suatu organisasi. Sebelum mengimplementasikannya, sebaiknya pengembang sistem memiliki pemahaman mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku pemakai dalam memanfaatkan Teknologi Informasi (Halim & Saputra, 2023). Pemanfaatan Teknologi Informasi untuk mendukung berbagai kebutuhan dan perkembangan organisasi, individu dan perusahaan yang akan mendatangkan sesuatu yang positif. Perusahaan yang memiliki kecanggihan teknologi memiliki tingkat keselarasan informasi yang baik dibandingkan dengan yang tidak menggunakan. Teknologi yang awalnya menunjang kebutuhan produksi, kini teknologi informasi membantu dalam mengelola data organisasi, mempermudah dalam menginput data transaksi jual beli dan menyediakan informasi yang dibutuhkan pelaku usaha. Hal inilah yang mampu memberikan dampak terhadap produktivitas (Suhartanti & Dewi, 2019).

Perusahaan manufaktur yang mengelola begitu banyak unit bisnis yang meliputi penerbitan, distribusi, serta ritel. Manajemen mengambil Keputusan untuk melakukan restrukturisasi bisnis menjadi sebuah holding yang disebut dengan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta. Perusahaan ini mulai mengembangkan bisnis ke bidang konten digital melalui unit bisnis Padi Indah Digital. Perusahaan ini diharuskan untuk memproduksi barang sesuai dengan target yang sudah ditentukan dengan

waktu yang tepat. Produktivitas kerja menjadi sangat penting bagi Perusahaan ini untuk terciptanya hasil terbaik dengan efisien dan efektif.

Tanggal	Jumlah cetak bagus	Jumlah cetak gagal	Jam kerja / hari
1 April – 7 April	594.425	2.423	9 jam
9 April – 15 April	635.025	1.913	9 jam
16 April – 24 April	495.884	2.113	9 jam
25 April – 30 April	330.075	1.316	9 jam

Produktivitas bisa dilihat dari data laporan harian PT Tiga Serangkai, setelah diakumulasi dari tanggal 1 – 30 di bulan April ditahun 2024 hasil cetak bagus yang diperoleh sebanyak 2.055.409 dan hasil yang gagal cetak sangat sedikit yaitu hanya 7.765 sedangkan target yang ditetapkan pada bulan April sebanyak 2.022.900. Hasil cetak bagus jumlahnya pasti lebih dari jumlah target karena setiap produk pasti memiliki jumlah toleransi hasil cetak.

Sumber daya saja tidak akan dapat menghasilkan uang atau menambah nilai bagi perusahaan tanpa manusia. Kemampuan perusahaan dalam mendorong perilaku karyawan agar memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sangat diperlukan agar sikap dan perilaku karyawan sesuai dengan pelaksanaan tugas produktif (Rafliani & Kasmiruddin, 2023). Keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi formal maupun non formal sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dan menjadi sumber kekuatan dalam organisasi, oleh karena itu memberikan perhatian kepada

unsur manusia dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja (Nofriyanti & Kuswantoro, 2019).

Latar belakang ini, peneliti berpendapat topik ini layak untuk diteliti. Dimana peneliti melakukan analisis untuk mengetahui hubungan dan keadaan yang sebenarnya saling berdampak antara manajemen talenta, teknologi informasi, kepuasan kerja dan produktivitas.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah manajemen talenta berpengaruh terhadap produktivitas PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri?
2. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap produktivitas PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri?
4. Apakah manajemen talenta berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri?
5. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri?
6. Apakah manajemen talenta berpengaruh terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebagai mediasi PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri?

7. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebagai mediasi PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka permasalahan ini di batasi pada peran manajemen talenta dan teknologi informasi dalam mengoptimalkan produktivitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Surakarta.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap produktivitas PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi terhadap produktivitas PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kepuasan kerja PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri.
5. Untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi terhadap kepuasan kerja PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri.

6. Untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri.
7. Untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri .

E. Manfaat Peneitian

1. Manfaat teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk menambah ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya dan bagi pembaca mengenai manajemen talenta, teknologi informasi, produktivitas, kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Sebagai saran dan masukan pada PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta dalam hal mengelola sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas

Menurut Sedarmayanti (2001:57) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang di capai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan (input). Menurut Sinungan (2003:17) menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktifitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Adapun menurut Sutrisno (2009:105) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang - barang atau jasa) dengan masukan (tanaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan kuluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah hasil yang dicapai dalam keseluruhan keluaran dan masukan yang ada di organisasi maupun perusahaan.

a. Faktor yang mempengaruhi produktivitas

Menurut (Sedarmayanti, 2001:57) terdapat faktor - faktor yang mempengaruhi Produktivitas, yaitu:

1. Sikap kerja

Sikap kerja merupakan kesediaan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja dalam suatu tim (Sedarmayanti, 2001 : 71).

2. Tingkat Keterampilan

Tingkat ketrampilan ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen dan supervise dan ketrampilan dalam teknik industri. Karyawan yang mempunyai pendidikan dan mempunyai pelatihan tentu akan berpotensi untuk meningkatkan produktifitas kerja (Sedarmayanti 2001 : 71).

3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Hubungan antara atasan dan bawahan selalu melibatkan upaya seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi perilaku seseorang pengikut dalam suatu situasi dalam suatu perusahaan guna meningkatkan produktifitas kerja (Manullang, 2001:141).

4. Manajemen produktivitas

Manajemen produktifitas adalah manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai sumber dan

sistem kerja untuk mencapai produktifitas. Sedarmayanti (2001 : 71).

5. Efisiensi tenaga kerja

Menurut, Sarwoto (2003:129) efisiensi tenaga kerja pada dasarnya adalah perwujudan dari dari pada cara-cara kerja. Tapi dalam keseluruhanya hasil suatu kerja juga di tentukan oleh manusianya sebagai pelaksanaan kerja dan lingkungan dimana manusia itu bekerja dan tenaga kerja sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan yaitu tercapainya produktifitas kerja.

6. Kewiraswastaan

Kewiraswastaan tercermin dala pengambilan resiko, kreatifitas dalam berusaha dan berada di jalur yang benar dalam berusaha. (Sedarmayanti, 2001 : 71). pada dasarnya seorang karyawan yang kreatif dalam dunia kerja tentu akan mendorong peningkatan proses produksi sehingga tercapainya produktifitas kerja yang di inginkan oleh perusahaan.

b. Indikator produktivitas

Menurut, Darmawan et all; 2022) indikator dari produktivitas, yaitu:

1. Kemampuan

Potensi atau kapasitas seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan. Aspek ini bergantung pada Tingkat keterampilan, penguasaan teknis, latar belakang Pendidikan, serta profesionalisme yang dimiliki oleh tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Hasil yang dicapai

Jumlah nilai total barang, jasa atau target kerja yang berhasil diselesaikan oleh seseorang, kelompok atau system dalam periode waktu tertentu.

3. Semangat Kerja

Tingkat kegairahan, kesungguhan dan kondisi mental seseorang atau kelompok untuk menyelesaikan tugas lebih cepat, lebih baik, serta bertanggung jawab guna mencapai target.

4. Pengembangan Diri

Proses terukur dimana seseorang meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kapasitas kerjanya untuk menghasilkan keluaran yang lebih baik, cepat dan efisien.

5. Mutu

Tingkat kesempurnaan atau standar hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok sesuai dengan persyaratan dan harapan.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017 ; 116) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi kepribadiannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan atau emosi yang baik tentang pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan atau emosi yang buruk.

Dari penjabaran diatas, maka kepuasan kerja dapat diartikan penilaian yang menunjukkan seseorang atau emosi perilakunya senang atau tidak senang, puas dan tidak puas dalam pekerjaannya.

a. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2017:120) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yakni faktor yang ada di diri karyawan itu sendiri dan faktor pekerjaannya:

- 1) Faktor karyawan, seperti kecerdasan (IQ), kemampuan khusus, usia, gender, keadaan fisik, jenjang pendidikan, pengalaman kerja, rentang waktu kerja, karakter, emosi, cara berpikir, proses pemahaman suatu informasi dan perilaku dalam bekerja.
- 2) Faktor pekerjaan, seperti jenis pekerjaan, struktur perusahaan, kalangan, jabatan, mutu pengawasan, pemberian jaminan

finansial, adanya kesempatan untuk promosi, hubungan sosial, dan hubungan kerja.

b. Indikator kepuasan kerja

Menurut (Luthans et al; 2021) indikator - indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu :

1) Pekerjaan itu sendiri

Tingkat di mana pekerjaan itu menawarkan tugas yang menarik bagi individu, kesempatan belajar, dan kesempatan untuk mengambil tanggung jawab.

2) Gaji atau upah

Jumlah kompensasi keuangan yang diterima dan sejauh mana kompensasi tersebut dianggap adil dibandingkan dengan kompensasi orang lain dalam organisasi.

3) Peluang promosi

Peluang untuk memiliki kemajuan dalam perusahaan.

4) Pengawasan

Kemampuan supervisor / penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5) Rekan kerja

Sejauh mana rekan kerja kompeten secara teknis dan mendukung satu sama lain.

C. Manajemen Talenta

1. Pengertian Manajemen Talenta

Manajemen talenta adalah suatu proses untuk memastikan kemampuan perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan (Pella dan Inayati, 2011:82).

Menurut, Harmen (2018) Talent Management ialah suatu rangkaian yang dilaksanakan dalam perusahaan atau organisasi untuk melakukan suatu identifikasi, aktivitas pengembangan pada tujuan perusahaan maupun pengembangan skill individu atau karyawan yang ikut terlibat dalam proses meraih tujuan perusahaan ataupun organisasi, kemudian mempertahankan, dan memasukkan orang ditempat yang tepat.

Dari kedua penjabaran diatas, maka manajemen talenta dapat diartikan sebagai proses menentukan organisasi atau perusahaan mempunyai orang – orang yang berbakat untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

a. Faktor yang mempengaruhi manajemen talenta

Menurut Berger dan Berger (2008:41) terdapat faktor - faktor yang mempengaruhi Manajemen Talenta, yaitu:

1. Nilai Tenaga Kerja

Nilai tenaga kerja adalah sebuah kesempatan mencari tenaga kerja dan menyeimbangkan kehidupan tenaga kerja dengan kehidupan diluar kerja.

2. Keadaan Demografi

Demografi dunia yang berpengaruh terhadap pool talenta dan cara organisasi beradaptasi terhadap tenaga kerja beragam latar belakang budayanya dan juga penggantian eksekutif dimana terjadinya mengidentifikasi para superkeeper sedini mungkin, memasukkannya ke dalam pool talenta di awal karir mereka dan mengembangkannya agar lebih cepat mewakili karir eksekutif mereka.

3. Perubahan Peran Profesional SDM

Perubahan peran professional SDM dalam era globalisasi ini tidak dapat dihindari. Perannya jauh lebih luas, yaitu mulai dari peran sederhana memberi pelayanan kepada karyawan antara lain pelatihan, coaching dan conceling sampai dengan cara mengimplementasikan worklife programs inovatif dalam rangka untuk menarik dan mempertahankan beberapa karyawan kunci. Tanggung jawab utama dalam perubahan peran para professional SDM yaitu dalam bidang pengelolaan talenta SDM. Sejalan dengan fungsi-fungsi spesifik SDM yang lain permasalahan tentang kinerja dan pelatihan yang berkesinambungan.

4. Strategi Perubahan untuk melaksanakan Manajemen Talenta

- a) Bimbingan (coaching) untuk mempertahankan karyawan merupakan sebuah upaya untuk mempertahankan para

karyawan berpotensi tinggi dengan memberikan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan efektifitas kerjanya.

- b) Subkontrak dan subkontraktor.
- c) Rencana suksesi.
- d) Proses perencanaan suksesi yang disertai dengan penetapan kebutuhan mentoring, pelatihan dan pembimbingan (coaching) merupakan keharusan untuk meminimalisasi kesenjangan, sekaligus menunjukan terjadinya mobilitas karir (terutama bagi para superkeeper).

5. Mengembangkan kepemimpinan melalui kompetensi

- a) Strategi employment branding

Menciptakan citra sebagai perusahaan yang memiliki “kondisi lingkungan kerja yang nyaman” melalui branding (penciptaan merk), merupakan cara ideal yang digunakan oleh perusahaan untuk menarik dan mempertahankan superkeeper.

- b) Meningkatkan perhatian pemimpin rencana suksesi

Suksesi harus menjadi prioritas dan tanggung jawab utama para pemimpin puncak.

- b. Indikator manajemen talenta

Menurut, (Harmen; 2018) manajemen talenta memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Perekrutan dan seleksi

Proses penyaringan dan penilaian sistematis untuk memilih individu terbaik dari sekelompok kandidat atau pegawai.

2. Perencanaan sukses

Proses untuk mencari, menilai dan menyiapkan pegawai pilihan agar siap mengisi posisi penting kepemimpinan di masa depan.

3. Pelatihan dan pengembangan

Proses terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan potensi pegawai. Sejauh mana organisasi memberikan program belajar agar talenta siap mengisi posisi strategis dan menghadapi tantangan kerja masa depan.

4. Manajemen kinerja

Proses sistematis untuk merencanakan, mengukur dan mengevaluasi hasil kerja individu. Menilai pencapaian target serta kontribusi karyawan untuk mengidentifikasi talenta unggul yang layak masuk dalam rencana suksesi organisasi.

5. Kompensasi dan retensi

Bentuk balas jasa atau imbalan finansial maupun non finansial yang adil dari Perusahaan untuk menghargai kinerja talenta terbaik.

D. Teknologi Informasi

1. Pengertian teknologi Informasi

Menurut (Lestari *et al*; 2021) mengatakan bahwa teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas - tugas yang berhubungan dengan pemerosesan informasi.

Dari penjabaran diatas, maka teknologi informasi diartikan sebagai alat yang membantu menyimpan dan memproses informasi dan komunikasi dalam menjalankan tugas.

a. Faktor yang mempengaruhi teknologi informasi

Menurut (Lestari *et al*; 2021) faktor - faktor yang mempengaruhi teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1. Perasaan

Tingkat kemudahan system yang membuat pengguna merasa tenang atau stress. Perasaan merujuk pada respons emosional yang timbul saat berinteraksi dengan system digital, serta bagaimana data emosi tersebut diproses oleh teknologi seperti kecerdasan buatan.

2. Kompleksitas

Tingkat kerumitan suatu system, perangkat lunak atau data yang membuat teknologi relatif sulit untuk dipahami, dioperasikan, diintegrasikan atau dipelihara oleh pengguna maupun pengembang.

3. Kesesuaian tugas

Tingkat kecocokan dimana sebuah sistem atau perangkat teknologi maupun mendukung dan memenuhi kebutuhan pekerjaan pengguna secara nyata.

4. Konsekuensi jangka panjang

Keyakinan seseorang bahwa penggunaan teknologi akan membawa hasil positif di masa depan, seperti peningkatan kinerja, efisiensi kerja, kenaikan jabatan atau kemajuan karier.

5. Kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi

Faktor objektif di lingkungan yang membuat pengguna merasa mudah untuk melakukan suatu tindakan. Ketersediaan dukungan sarana, prasarana dan keahlian yang membantu seseorang memakai teknologi dengan lancar.

b. Indikator teknologi informasi

Menurut (Lestari *et al*; 2021) indikator teknologi informasi yaitu:

1. Mudah dipelajari

Ukuran seberapa cepat dan mudah seseorang dapat memahami fungsi dasar serta mulai mengoperasikan suatu sistem tanpa membutuhkan waktu dan usaha yang besar.

2. Terkendali

Suatu kondisi dimana proses, operasional atau asset teknologi dikelola, dipantau dan diatur dengan aturan yang jelas

agar berjalan sesuai target serta aman dari risiko penyimpangan,

3. Jelas dan dapat di mengerti

Ukuran atau tanda yang dipakai untuk menilai kinerja, keberhasilan atau tingkat pemanfaatan sistem dan layanan teknologi di dalam suatu organisasi.

4. Fleksibel

Ukuran seberapa mudah suatu sistem atau perangkat lunak dipahami, dipelajari dan disesuaikan oleh pengguna untuk mendukung penyelesaian tugas tanpa hambatan.

5. Mudah untuk digunakan

Teknologi yang membantu manusia dalam membuat, mengubah, menyimpan, mengomunikasikan atau menyebarkan informasi. Teknologi Informasi menyatukan komputasi dan komunikasi berkecepatan tinggi untuk data, suara, dan video. Pengolahan, penyimpanan dan penyebaran vokal, informasi bergambar, teks dan numerik oleh mikroelektronika berbasis kombinasi komputasi dan telekomunikasi. Dengan kemampuan teknologi untuk menganalisis data dalam jumlah besar, teknologi ini memberikan pandangan dan wawasan mendalam tentang kondisi bisnis.

E. Penelitian yang Relevan

Tabel II. 1

Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Judul Jurnal, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil Temuan
1	Pengaruh Manajemen Talenta, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas (Suryanti <i>et al</i>; 2022)	1. Jenis penelitian kualitatif deskriptif. 2. Populasi tak terhingga. 3. Sampel berjumlah 87 responden. 4. Teknik Sampling jenuh. 5. Analisis data dengan analisis regresi linear berganda. 6. SPSS.	1. Manajemen talenta tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas. 2. Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. 3. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
2	Manajemen Talenta Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidikan (Suwaidi & Ardyanfitri, 2018)	1. Jenis penelitian kuantitatif. 2. Populasi tak terhingga. 3. Sample berjumlah 164 responden. 4. Teknik probability sampling. 5. Analisis data dengan regresi linear berganda. 6. SPSS.	1. Manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

No	Judul Jurnal, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil Temuan
3	Mendeteksi Pengaruh Teknologi Informasi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas (Halim & Saputra, 2023)	1. Jenis penelitian kuantitatif. 2. Populasi tak terhingga. 3. Sampel berjumlah 256 responden. 4. Teknik Sensus. 5. Analisis data dengan regresi linear berganda. 6. SPSS.	1. Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. 2. Pelatihan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
4	Pengaruh Pendidikan, pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas dan Kinerja (Suhartanti & Dewi, 2019)	1. Jenis penelitian kuantitatif. 2. Populasi tak terhingga. 3. Sampel berjumlah 111 responden. 4. Teknik path analysis. 5. Analisis data dengan regresi linear berganda. 6. SPSS.	2. Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. 3. Teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

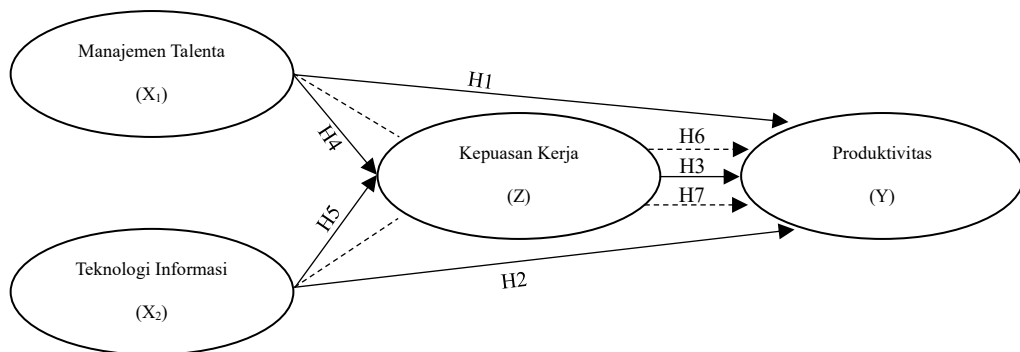
No	Judul Jurnal, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil Temuan
6	Pengaruh Talent Management terhadap workforce agility yang dimediasi Kepuasan Kerja. (Marselino <i>et al</i>; 2021)	1. Jenis penelitian kuantitatif. 2. Populasi 102 responden 3. Sampel berjumlah 81 responden. 4. Menggunakan rumus slovin.. 5. Analisi regresi linear berganda. 6. SmartPLS.	1. Talent management tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja 2. Workforce agility berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
7	Analisis pengaruh kepuasan kerja dan insentif terhadap produktivitas. (Marselino <i>et al</i>; 2021)	1. Jenis penelitian kuantitatif. 2. Populasi dan sampel berjumlah 57 responden. 3. Teknik sampel jenuh. 4. Analisi regresi linear berganda. 5. SPSS.	1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. 2. Insentif berpengaruh terhadap produktivitas.
8	Pengaruh Talent Management terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja karyawan. (Rafliani & Kasmiruddin, 2023)	1. Jenis penelitian kuantitatif. 2. Populasi dan sampel berjumlah 90 responden. 3. Teknik sampel jenuh. 4. SmartPLS.	1. Talent management berpengaruh terhadap Turnover intention 2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Turnover intention.

No	Judul Jurnal, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil Temuan
9	Pengaruh Turnover Intention dan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja pada masa pandemi covid-19. (Lestari <i>et al</i>; 2021)	1. Jenis penelitian kuantitatif. 2. Populasi berjumlah 116 responden, 3. Sampel berjumlah 90 responden. 4. Teknik probability sampling. 5. Analisa regresi linear berganda. 6. SPSS.	1. Turnover Intention berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Teknologi informasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
10	Pengaruh kepuasan kerja dan mekanisme koping perawat terhadap produktivitas kerja dan turnover intention. (Dwi Citrawatik, 2023)	1. Jenis penelitian kuantitatif. 2. Populasi berjumlah 226 responden. 3. Sampel berjumlah 145 responden. 4. proportionate random sampling. 5. Analisis regresi linear berganda. 6. SPSS.	1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas. 2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention. 3. Mekanisme koping berpengaruh terhadap produktivitas dan turnover intention.

No	Judul Jurnal, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil Temuan
11	The influence of transformational leadership, talent management, and organizational culture on managers work productivity at pgn with ocb as intervening (Baskara <i>et al</i>; 2022)	1. Jenis penelitian kuantitatif. 2. Populasi berjumlah 186 responden. 3. Sampel berjumlah 127 responden. 4. simple random sampling. 5. Structural Equation Modeling (SEM). 6. SmartPLS.	1. Manajemen talenta tidak berpengaruh terhadap produktivitas. 2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas. 3. Budaya berpengaruh terhadap produktivitas.
13	Information technology impact on productivity (Peter <i>et al</i>; 2018)	1. Jenis penelitian kuantitatif. 2. Populasi dan sampel berjumlah 141 responden. 3. Menggunakan rumus slovin. 4. Diagram Alir prisma.	1. Teknologi informasi berpengaruh terhadap produktivitas.
14	The role of job satisfacation on employee work productivity (Fatwa <i>et al</i>; 2019)	1. Jenis penelitian kuantitatif. 2. Populasi seluruh pegawai. 3. Sampel berjumlah 40 responden. 4. Teknik simple random sampling. 5. Metode statistik parametrik. 6. SPSS.	1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

No	Judul Jurnal, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil Temuan
15	The impact of job satisfaction on workers productivity (Gomathy <i>et al</i> ; 2022)	1. Jenis penelitian kuantitatif. 2. Populasi seluruh pegawai. 3. Sampel berjumlah 200 responden. 4. Teknik simple random sampling. 5. Metode statistik. 6. SPSS.	1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

F. Kerangka Penelitian



Gambar II. 1

Kerangka Penelitian

Keterangan:

1. Dwi Hafizu & Muhammad Ekhsan (2023), Suryanti *et al* (2022) dan Rafliani & Kasmiruddin (2023).
2. Halim & Saputra (2023) dan Suhartanti & Dewi (2019).
3. Suwaidi & Ardyanfitri (2018), Marselino *et al* (2021) dan Rafliani & Kasmiruddin (2023).
4. Marselino *et al* (2021) dan Suryanti *et al* (2022)

G. Hipotesis

1. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Produktivitas PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri

Suryanti *et al* (2022) mengatakan bahwa manajemen talenta adalah suatu upaya dalam pengelolaan SDM demi menarik dan mempertahankan karyawan berbakat di perusahaan untuk meningkatkan produktivitas melalui optimalisasi karyawan bertalenta.

Hasil penelitian Suwaidi & Ardyanfitri (2018) menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

H1 : Manajemen Talenta berpengaruh terhadap produktivitas PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta.

2. Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta

Menurut Halim & Saputra (2023) teknologi informasi adalah kombinasi teknologi komputer yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak untuk memproses dan menyimpan informasi dan teknologi komunikasi untuk menyampaikan informasi. Teknologi informasi mengacu pada informasi teknologi yang digunakan untuk membuat, menyimpan, mengubah, serta di semua bidang untuk membuat, mengedit, mengedit.

Hasil penelitian Suhartanti & Dewi (2019) bahwa Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas.

H2 : Teknologi Informasi berpengaruh Terhadap Produktivitas PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta

Nofriyanti & Kuswantoro (2019) mendefinisikan bahwa Kepuasan Kerja adalah kondisi kerja yang memberikan keuntungan, serta dampak yang baik tidak hanya bagi pegawai tetapi juga bagi perusahaan yang bersangkutan.

Hasil penelitian Marselino *et al* (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta.

4. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kepuasan Kerja PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta

Marselino *et al* (2022) mengatakan bahwa *talent management* adalah proses untuk memastikan kemampuan perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan perusahaan (*company future leader*) dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan (*unique skill and high strategic value*). Manajemen Talenta yang diterapkan dalam sebuah perusahaan tidak hanya merujuk kepada kemampuan suatu organisasi dalam merekrut dan memberhentikan tenaga kerjanya, namun juga pada proses yang berkelanjutan dimana dan kapan manajemen harus melakukan pencarian, perekrutan,

pengembangan hingga membuat para tenaga kerjanya tetap berada dalam sebuah perusahaan atau organisasi hingga memberi kesempatan untuk promosi serta memberikan kompensasi yang sesuai.

Hasil penelitian Marselino *et al* (2021) bahwa manajemen talenta berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H4 : Manajemen Talenta berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta.

5. Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta

Lestari *et al* (2019) mendefinisikan bahwa Teknologi Informasi adalah seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas–tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

Hasil penelitian Lestari *et al* (2021) bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H5 : Teknologi Informasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta

6. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri

Baskara *et al* (2022) mendefinisikan bahwa manajemen talenta adalah gabungan dari potensi, kinerja, nilai strategis, dan kesesuaian individu terhadap arah organisasi. Talenta tidak selalu terlihat dari

permukaan; kadang justru tersembunyi di balik peran-peran yang selama ini tidak mendapat panggung atau sorotan. Talenta tidak cukup hanya dengan nampak cerdas.

Hasil penelitian Baskara *et al* (2022) bahwa Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja.

H6 : Manajemen Talenta berpengaruh Terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta

7. Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri

Peter *et al* (2018) mendefinisikan bahwa Teknologi Informasi adalah penggunaan komputer, penyimpanan data (storage), jaringan, dan perangkat fisik lainnya, infrastruktur, serta proses untuk menciptakan, memproses, menyimpan, mengamankan, dan bertukar semua bentuk data elektronik.

Hasil penelitian Peter *et al* (2021) bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.

H7 : Teknologi Informasi berpengaruh Terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut, Sugiono (2012) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel pengumpulan data dan analisis data yang bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah peneliti tetapkan sebelumnya. Metode penelitian deskriptif adalah metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu pemikiran, atau peristiwa saat ini. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data – data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri yang beralamat di Jalan Dr. Soepomo No. 23, Surakarta. Alasan dipilihnya tempat penelitian tersebut karena PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Surakarta merupakan sebuah perusahaan manufaktur berskala nasional yang telah beroperasi sejak tahun 1959.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama 3 bulan, sejak bulan Oktober 2023 – bulan Desember 2023.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2017:80) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta, yaitu sejumlah 363 karyawan.

2. Sampel

Sugiyono (2015: 91) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Ferdinand (2014: 173) menyatakan bahwa peran sampel yang sesuai terkisar dari 100 – 200 responden. Setiap *estimated parameter*, ukuran sampel minimum 5 dan maksimum 10. Jumlah sampel yang ideal dan respresentatif diperoleh dari jumlah indikator penelitian dikali 5 sampai 10. Dalam penelitian ini, indikator yang diteliti adalah sebanyak 20 indikator yaitu: variabel produktivitas sebanyak 5 indikator, manajemen talenta 5 indikator, teknologi informasi 5 indikator, dan kepuasan kerja 5 indikator. Rentang ukuran sampel 5 – 10, ukuran sampel yang dipilih adalah 5 dengan pertimbangan agar jumlah sampel sesuai pendapat Ferdinand

(2014: 173) bahwa untuk SEM, jumlah sampel adalah antara 100 – 200. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta.

3. Teknik Sampling

Penelitian ini menggunakan teknik penentuan sampel *Non-probability* sampling. Menurut Sugiyono (2017) *Non-probability* sampling adalah teknik yang tidak memberi kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Menurut Sugiyono (2017: 124) *Purposive Sampling* merupakan teknik *Non-probability* Sampling dimana peneliti menggunakan pertimbangan sendiri dalam memilih anggota populasi yang dianggap sesuai dalam memberikan informasi yang dibutuhkan untuk peneliti. Ciri – ciri atau kriteria yang ditentukan peneliti dan dimiliki responden sebagai berikut:

- a. Karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta
- b. Laki – laki
- c. Lama bekerja 2 Tahun
- d. Usia 26 Tahun
- e. Pendidikan Terakhir Sarjana

D. Sumber Data

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara, yaitu diperoleh dari personalia mengenai jumlah tenaga kerja, sejarah berdirinya PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta, struktur organisasi, visi dan misi dan lain-lain.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Peneliti melakukan pembagian kuesioner secara langsung. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan 4 metode pengumpulan data penelitian, antara lain:

1. Observasi

Menurut Umar Husein (2013;50), observasi merupakan proses pengamatan menggunakan panca indera kita. Observasi dilakukan di PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta.

2. Dokumentasi

Pengumpulan data yang tersedia yaitu biasanya berbentuk surat, catatan harian, cendera mata, laporan, foto dan dapat juga berbentuk

server dan flashdisk. Data ini bersifat tidak terbatas pada ruang dan waktu (Juliansyah Noor, 2016:14).

3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019:230) kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Kuesioner ini dalam mengukur variabelnya akan diberi skor sebagai berikut :

Sangat tidak setuju = Skor 1

Tidak setuju = Skor 2

Ragu ragu = Skor 3

Setuju = Skor 4

Sangat setuju = Skor 5

4. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019;72), wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu.

5. Studi Pustaka

Menurut Moh Nazir (2013:111) Studi Pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literature-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

F. Definisi Operasional Variabel

Tabel III. 1

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Kisi – Kisi Instrumen
1.	Produktivitas	Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktifitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.	1. Kemampuan 2. Hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu (Darmawan <i>et al</i> ; 2022)	1. Menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat. 2. Aturan perusahaan dapat dicapai karyawan dengan baik. 3. Selalu semangat mengerjakan pekerjaan. 4. Pelatihan dan pengembangan diri. 5. Meningkatkan mutu kerja yang lebih baik lagi.
2.	Kepuasan kerja	Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi kepribadiaannya.	1. Pekerjaan 2. Gaji atau upah 3. Peluang promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja Luthans <i>et al</i> , (2021)	1. Tanggung jawab atas pekerjaannya. 2. Kesesuaian gaji yang dibayar. 3. Kebijakan tentang kenaikan jabatan. 4. Pengawasan dari pimpinan. 5. Hubungan yang baik dengan rekan kerja.

No	Variabel	Definisi	Indikator	Kisi – Kisi Instrumen
3.	Manajemen Talenta	Manajemen talenta adalah suatu proses untuk memastikan kemampuan perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan	1. Perekrutan dan seleksi 2. Perencanaan sukses 3. Pelatihan dan pengembangan 4. Manajemen kinerja 5. Kompensasi dan retensi (Harmen, 2018)	1. Penempatan kerja sesuai bakat yang dimiliki. 2. Perencanaan sukses karena kepercayaan atasan dan bawahan. 3. Peluang pengembangan karyawan. 4. Sistem penilaian yang adil. 5. Penyematan tanda saat mencapai target.
4.	Teknologi Informasi	Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas - tugas yang berhubungan dengan pemerosesan informasi.	1. Mudah dipelajari 2. Terkendali 3. Jelas 4. Fleksibel 5. Mudah digunakan (Lestari <i>et al</i> ; 2021)	1. Dapat dipelajari dalam waktu singkat. 2. Teknologi informasi dapat digunakan dimanapun dan kapanpun. 3. Mudah mengetahui informasi yang dibutuhkan. 4. Penggunaan teknologi informasi lebih fleksibel. 5. Memudahkan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

G. Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan model persamaan Structural

Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan berdasarkan variance atau component-based structural equation modeling.

Menurut Ghozali & Latan (2015), tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (prediction). PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak mengasumsikan data arus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sample kecil (Ghozali, 2011).

Penelitian ini memiliki model yang kompleks serta jumlah sampel yang terbatas, sehingga dalam analisis data menggunakan software SmartPLS. SmartPLS menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak. Oleh karenanya asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah. Selain itu, dengan dilakukannya bootstrapping maka SmartPLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel, sehingga dapat diterapkan untuk penelitian dengan jumlah sampel kecil.

Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (measurement model) atau outer model dan model struktural (structural model) atau *inner model*.

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa

melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

2. Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*

Model pengukuran atau *outer model* menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (*MultiTrait-MultiMethod*) dengan menguji *validity convergent* dan *discriminant*. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Imam Ghazali, 2015). Blok dengan indikator refleksi dapat ditulis persamaannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}x &= \Lambda_x \zeta + \varepsilon_x \\ y &= \Lambda_y \eta + \varepsilon_y\end{aligned}$$

Dimana x dan y adalah indikator variabel laten exogen dan endogen merupakan *matrix loading* yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan dengan dan dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran.

a. *Convergent Validity*

Convergent Validity dari model pengukuran dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara item

score/indikator dengan score konstruknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Imam Ghozali, 2015).

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{n}$$

Keterangan:

γ : Melambangkan standardlize loading factor i adalah jumlah indikator

b. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity indikator dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstruknya. Apabila korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya. Metode lain untuk menilai *Discriminant Validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari average variance extracted ($\sqrt{AVE}$) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dengan model. Model dikatakan mempunyai *Discriminant Validity* yang cukup baik jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya (Fornell & Larcker, 1981).

Ghozali & Latan (2015) menjelaskan uji lainnya untuk menilai validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE. Model dikatakan baik apabila AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50.

3. *Reliability*

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Konstruk dinyatakan reliable jika nilai *Composite Reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70 (Imam Ghozali, 2015). Dengan menggunakan output yang dihasilkan SmartPLS maka composite reliability dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$pc = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i \text{var}(\epsilon_i)}$$

Keterangan:

$$\begin{aligned} \lambda_i &= \text{faktor loading} \\ \text{var}(\epsilon_i) &= 1 - \lambda_i^2 \end{aligned}$$

3. *Inner model*

Model struktural atau *inner model* menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substantive theory.

a) R-Square

Dalam menilai model struktural terlebih dahulu menilai R - Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji goodness-fit model. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R-Square 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Imam Ghozali, 2015).

b) F-Square

Uji f-square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai f-square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural (Imam Ghozali, 2015). Pengujian hipotesis (β , γ dan λ) dilakukan dengan metode resampling bootstrap. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t, dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

1. Hipotesis statistik untuk outer model: $H_0 : \lambda_i = 0$ $H_1 : \lambda_i \neq 0$
2. Hipotesis statistik untuk inner model: variabel laten eksogen terhadap endogen: $H_0 : \gamma_i = 0$ $H_1 : \gamma_i \neq 0$

c) *Estimate For Path Coefficients*

Melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T statistik yaitu melalui metode bootstrapping (Imam Ghozali, 2015).

4. Uji Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian ini dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh tidak langsung antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping menggunakan smartPLS 3.0. Dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu tingkat Leverage. Variabel intervening dikatakan mampu memediasi pengaruh variabel eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen) jika nilai T statistik lebih besar dari 1,96 dan P *value* lebih kecil dari pada tingkat signifikan yang digunakan (5%).

$$\eta_1 = \gamma_1\xi_1 + \gamma_1\xi_2 + \gamma_1\xi_3 + \varsigma_1 \quad \eta_2 = \gamma_1\xi_1 + \gamma_1\xi_2 + \gamma_1\xi_3 + \varsigma_1$$
$$\eta_2 = \gamma_1\xi_1 + \gamma_1\xi_2 + \gamma_1\xi_3 + \varsigma_1$$

Keterangan:

ξ = variabel independen

η = variabel dependen

λ_x = loading faktor variabel independen

λ_y = loading faktor variabel dependen

γ = koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri berawal sejak didirikan pada tanggal 5 Januari 1959 oleh dua orang guru Sekolah Dasar (SD) di Wuyantoro, Jawa Tengah. Mereka adalah H. Abdullah Marzuki (Alm) dan istrinya Hj. Siti Aminah Abdullah. Cikal bakal Tiga Serangkai berawal dari keinginan Bp. Abdullah Marzuki untuk membantu anak didiknya menamatkan pendidikan sekolah dasar agar berhasil melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Selain berprofesi sebagai guru Bp Abdullah Marzuki membuka toko pelajaran yang merupakan agen dari Toko Buku Tiga di Solo. Seiring berkembangnya agen Toko Tiga, agen toko itu pun berubah nama menjadi Toko Tiga Serangkai atas saran pemilik asli Toko Tiga, Wie Sang Giem. Toko Tiga Serangkai pun mulai menghasilkan sendiri buku “Himpunan Pengetahuan Umum” dan “Himpunan Pengetahuan Alam”.

Dengan tekad untuk memberikan kontribusi berharga bagi pendidikan nasional Tiga Seangkai berkembang menjadi perusahaan berskala nasional. Hingga saat ini PT. Tiga Serangkai pustaka mandiri konsisten bergerak dalam bidang penerbitan, pecetakan dan distribusi, baik buku teks pelajaran maupun buku nonteks pelajaran. Untuk

beradaptasi menghadapi perubahan teknologi yang semakin maju. Tiga Serangkai hadir dengan terobosan peranti belajar yang mengedepankan kualitas dan keterjangkauan layanan. Tiga Serangkai mengembangkan produk digital berupa e-book, video edukasi, serta aplikasi pembelajaran. Meskipun berbasis digital ecosystem company. Tiga Serangkai tetap berpegang teguh pada nilai – nilai luhur perusahaan.

Berawal dari semangat meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah, PT Tiga Serangkai telah berkembang menjadi perusahaan nasional yang senantiasa berkontribusi meningkatkan intelektualitas bangsa. Bukan sebuah pekerjaan yang mudah untuk mencapai itu semua.

2. Visi Misi

a. Visi

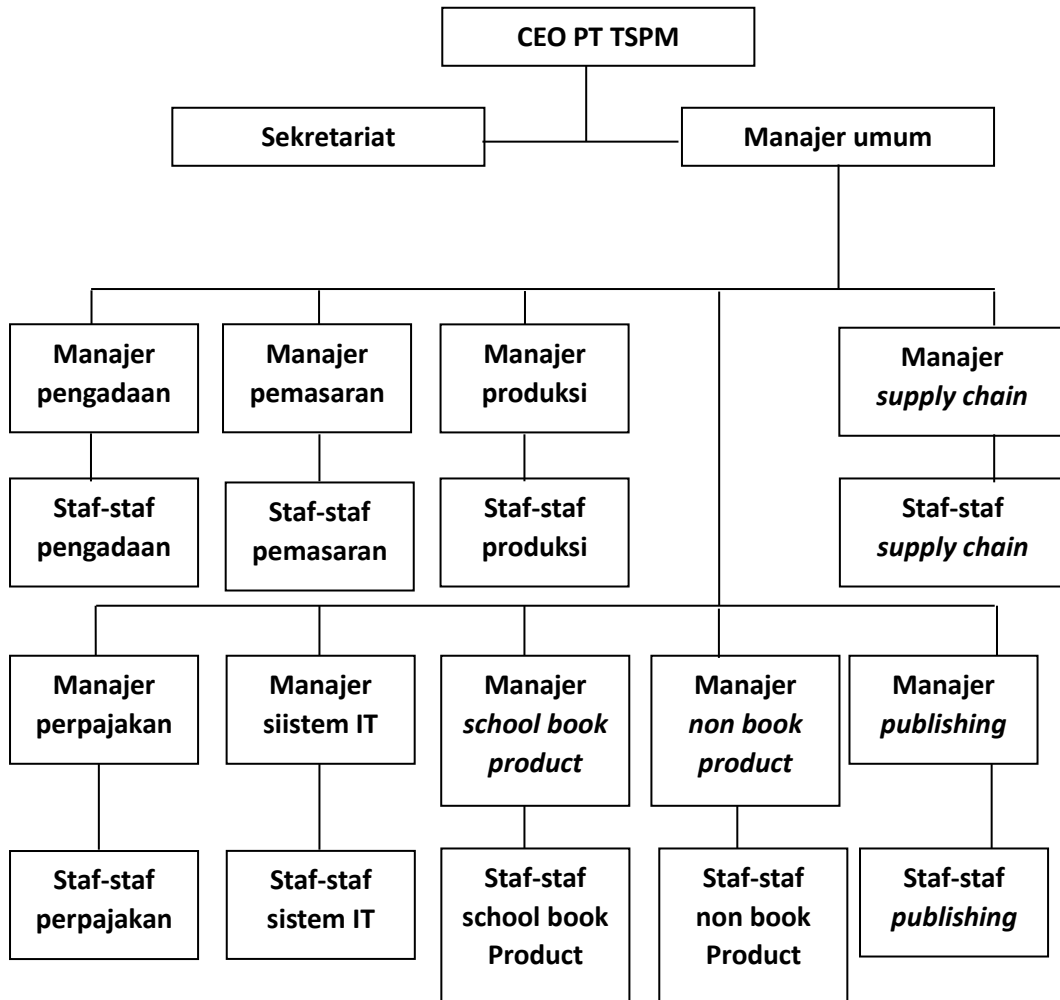
Menjadi perusahaan yang mampu mengembangkan unit bisnis menjadi perusahaan yang berkarakter, bermanfaat, menghasilkan, profit, sesuai nilai – nilai bisnis yang dicanangkan.

b. Misi

- 1) Menyusun rencana pengembangan unit bisnis Tiga Serangkai Grup.
- 2) Menciptakan kemandirian di setiap unit bisnis Tiga Serangkai Gup.
- 3) Bekomitmen merawat semangat pendiri untuk mencerdaskan bangsa, meningkatkan literasi, dan kualitas Pendidikan nasional.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri



Gambar IV. 1

Struktur Organisasi PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri

Sumber: hasil penelitian diolah 2026

4. Penjelasan tugas dan peran

a. CEO PT. Tiga Srankai Pustaka Mandiri

- 1) Membuat keputusan – keputusan penting untuk kemajuan perusahaan
- 2) Sebagai pemangku jabatan tertinggi di perusahaan
- 3) Sebagai pemilik perusahaan

b. Sekretaris

- 1) Mengatur jadwal meeting CEO maupun manajer
- 2) Menyusun dan melaksanakan fungsi kesekretariatan
- 3) Mengelola surat – surat penting perusahaan agar tidak tercecer, baik itu surat tagihan utang piutang perusahaan, surat – surat perintah CEO, surat – surat peizinan dan lain – lain
- 4) Membantu koordinasi pelaksanaan tugas dari setiap divisi di PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri
- 5) Melaksanakan tugas yang diberikan langsung oleh CEO sesuai yang diinstruksikan

c. Manajer umum (*General Manager*)

- 1) Berperan sebagai wakil dari CEO dalam menjalankan tugasnya
- 2) Sebagai pimpinan dan bertanggung jawab dan bagaimana kinerja para manajer bawahannya dalam melaksanakan tugas manajerial

d. Manajer pengadaan

- 1) Membuat planning untuk pembelian bahan baku untuk produksi

- 2) Merencanakan pengadaan alat penunjang kegiatan di perusahaan
 - 3) Mengkoordinasikan dengan supplier terkait pengadaan bahan baku maupun non bahan baku
 - 4) Melakukan control terkait pengadaan barang di perusahaan
 - 5) Melakukan evaluasi terkait pengadaan barang apabila terjadi kesalahan
- e. Manajer pemasaran
- 1) Membuat *mind mapping* terkait rencana pemasaran produk
 - 2) Mengkoordinasikan terkait pemasaran produk dengan kantor cabang agar tercapai target penjualan produknya
 - 3) Melaksanakan *bussines plan* pada pemasarn produk sesuai dengan yang telah ditugaskan
 - 4) Melakukan evaluasi – evaluasi terkait pemasaran produk perusahaan
- f. Manajer produksi
- 1) Menjalankan bussines plan terkait produksi buku pelajaran sesuai dengan yang telah ditargetkan
 - 2) Bertanggung jawab atas produksi buku pelajaran
 - 3) Membuat jadwal produksi agar dapat selesai sesuai waktu yang telah ditargetkan
- g. Manajer *supply chain*

- 1) Bertanggung jawab terhadap distribusi buku pelajaran ke gudang area maupun kantor cabang
 - 2) Mengatur *divisi warehouse, distribution warehouse, traffic chain* agar semua bejalan sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya
 - 3) Melakukan evaluasi – evaluasi terkait supply chain management di perusahaan
 - 4) Melakukan koordinasi dengan mitra kerja terutama trnsporter terkait pengiriman barang atau produk perusahaan
- h. Manajer perpajakan
- 1) Bertanggung jawab mengenai pembayaran pajak – pajak yang dibebankan kepada perusahaan
 - 2) Merekap segala kegiatan terkait dengan perpajakan perusahaan
 - 3) Melakukan evaluasi terkait perpajakan perusahaan
 - 4) Melakukan koordinasi terkait perpajakan perusahaan
- i. Manajer sistm IT (*Information of Technology*)
- 1) Memiliki tanggung jawab atas kelancaran sistem informatika yang digunakan di perusahaan
 - 2) Membuat *planning* terkait maintance sistem informatika secara berkala
 - 3) Memastikan setiap divisi dapat tersambung dengan sistem untuk kelancaran dalam melakukan pekerjaan
- j. Manajer *school book product*

- 1) Membuat *planning* terkait penulisan dan penyusunan buku pelajaran yang akan dicetak
- 2) Koordinasi dengan para manajer terutama pemasaran terkait produk buku pelajaran mana yang akan didahulukan untuk dikerjakan
- 3) Bertanggung jawab terkait isi konten buku pelajaran sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh Kemendikbud

k. Manajer *non book product*

- 1) Membuat *planning* pengadaan barang non buku seperti APD, Furniture, multimedia untuk di distribusikan
- 2) Koordinasi dengan para manajer terutama pemasaran terkait produk non buku mana yang akan didahulukan
- 3) Melakukan evaluasi terkait distribusi produk non buku

l. Manajer *publishing*

- 1) Menjalankan *business plan* terkait penerbitan buku pelajaran
- 2) Membuat keputusan – keputusan strategi terkait penerbitan buku pelajaran agar sesuai dengan yang ditargetkan
- 3) Melakukan evaluasi – evaluasi terkait penerbitan buku pelajaran

m. Staf – staf

- 1) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang di perintahkan oleh manajer sesuai dengan divisinya masing – masing

- 2) Membantu tugas dari manajer sesuai dengan divisinya masing – masing
- 3) Melakukan business plan yang telah dibuat secara terstruktur oleh manajer masing – masing
- 4) Melaporkan kepada atasan dalam hal ini manajer terkait juknis atau jenis pekerjaan apa saja yang telah terselesaikan ataupun yang belum terselesaikan

B. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 100 orang yang mencakup sebagian pegawai PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta. Memperoleh data responden, peneliti menggunakan kuisioner dengan identitas jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama masa bekerja.

1. Jenis kelamin

Data responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV. 1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	<i>Frekuensi</i>	<i>Presentase</i>
1	Laki – Laki	100	100%
Total		100	100%

Sumber: hasil penelitian diolah 2026

Berdasarkan tabel pada jenis kelamin dapat diketahui bahwa pegawai PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri lebih dominan laki – laki

dengan persentase 100%. Pandangan laki – laki sebagai pencari nafkah dalam keluarga mendorong laki – laki lebih aktif mencari pekerjaan formal dibandingkan perempuan.

2. Usia

Data responden berdasarkan usia pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV. 2

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	<i>Frekuensi</i>	<i>Presentase</i>
26 Tahun	100	100%
Total	100	100%

Sumber: hasil penelitian diolah 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang berusia 26 Tahun lebih dominan yaitu sebanyak 100 orang dengan presentase 100%. Pada rentan ini, karyawan dengan usia tersebut memiliki tenaga, semangat dan sudah berpengalaman serta memiliki karakter yang bisa diatur guna mencapai tujuan perusahaan.

3. Pendidikan Terakhir

Data responden berdasarkan pendidikan terakhir pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV. 3

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	<i>Frekuensi</i>	<i>Presentase</i>
Sarjana	100	100%
Total	100	100%

Sumber: hasil penelitian diolah 2026

Berdasarkan tabel pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan terakhir Sarjana lebih dominan yaitu sebanyak 100 orang dengan presentase 100%. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan melihat karyawan dari pendidikan terakhir dan *skill* seseorang dalam melakukan operasional perusahaan juga sangat diperhatikan.

4. Lama Masa Bekerja

Data responden berdasarkan lama masa bekerja pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV. 4

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Masa Bekerja

Lama Masa Bekerja	<i>Frekuensi</i>	<i>Presentase</i>
2 Tahun	100	100%
Total	100	100%

Sumber: hasil penelitian diolah 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang masa bekerjanya 2 Tahun lebih dominan yaitu sebanyak 100 orang dengan presentase 100%. Karyawan dengan masa kerja yang panjang mampu menguasai tugas dan tanggung jawab mereka sehingga mencapai kinerja yang baik.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran data secara deskriptif yang dijelaskan meliputi rata – rata (*mean*), nilai

tengah (*median*), nilai tertinggi (*maximum*), nilai terendah (*minimum*) dan standar deviasi (*standard deviation*). Berikut hasil statistik deskriptif yang terdiri dari variabel manajemen talenta, teknologi informasi, produktivitas dan kepuasan kerja.

Tabel IV. 5
Hasil Uji Statistik Deskriptif

<i>Item</i>	<i>Mean</i>	<i>Median</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>Skewness</i>
X1.1	4.060	4.000	1.000	5.000	0.798	-0.949
X1.2	3.910	4.000	2.000	5.000	0.826	-0.370
X1.3	4.040	4.000	1.000	5.000	0.882	-0.789
X1.4	4.020	4.000	1.000	5.000	0.748	-1.052
X1.5	3.990	4.000	2.000	5.000	0.768	-0.386
X2.1	4.210	4.000	1.000	5.000	0.840	-1.034
X2.2	3.960	4.000	2.000	5.000	0.692	-0.499
X2.3	4.000	4.000	1.000	5.000	0.800	-0.714
X2.4	4.010	4.000	1.000	5.000	0.843	-1.038
X2.5	4.000	4.000	2.000	5.000	0.825	-0.435
Y1.1	4.250	4.000	2.000	5.000	0.779	-0.989
Y1.2	3.870	4.000	1.000	5.000	0.783	-0.526
Y1.3	4.170	4.000	1.000	5.000	0.813	-1.005
Y1.4	3.910	4.000	2.000	5.000	0.850	-0.322
Y1.5	4.110	4.000	1.000	5.000	0.859	-0.889
Z1.1	4.000	4.000	1.000	5.000	0.837	-0.624
Z1.2	3.970	4.000	2.000	5.000	0.854	-0.333
Z1.3	4.020	4.000	1.000	5.000	0.812	-0.719
Z1.4	4.060	4.000	1.000	5.000	0.798	-0.829
Z1.5	3.950	4.000	2.000	5.000	0.853	-0.492

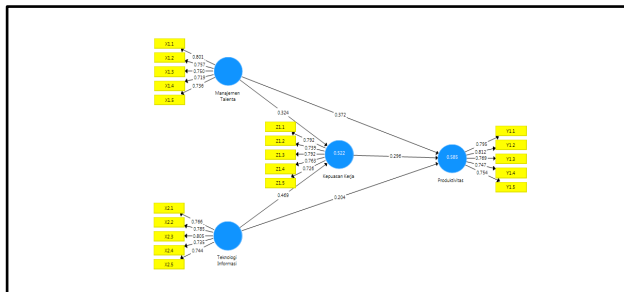
Sumber: hasil penelitian diolah 2026

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai standar deviasi dari masing – masing variabel lebih kecil dari nilai mean. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai mean menandakan bahwa tidak terjadi penyimpangan data pada setiap variabel.

2. Outer Model

Model pengukuran atau outer model menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Maka

dilakukan analisis outer model dengan menguji validitas dan reliabilitas data yang digunakan. Hasil pengujian Outer Model sebagai berikut:



Gambar IV. 2

Outer Model

Sumber: hasil penelitian diolah 2026

a. Convergent Validity

Convergent Validity model pengukuran dengan item yang memiliki nilai berdasarkan korelasi antara score item dan nilai konstruk.

Tabel IV. 6

Hasil Uji Convergent Validity

Item	Kepuasan kerja	Manajemen talenta	Produktivitas	Teknologi informasi	Keterangan
X1.1		0.801			Valid
X1.2		0.757			Valid
X1.3		0.750			Valid
X1.4		0.719			Valid
X1.5		0.736			Valid
X2.1				0.766	Valid
X2.2				0.785	Valid
X2.3				0.805	Valid
X2.4				0.735	Valid
X2.5				0.744	Valid
Y1.1			0.795		Valid
Y1.2			0.812		Valid
Y1.3			0.769		Valid
Y1.4			0.747		Valid
Y1.5			0.754		Valid
Z1.1	0.792				Valid
Z1.2	0.739				Valid
Z1.3	0.792				Valid
Z1.4	0.763				Valid
Z1.5	0.726				Valid

Sumber: hasil penelitian diolah 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan jika hasil dari uji *Convergent Validity* menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai batas loading faktor diatas 0,70, yang berarti semua indikator dinyatakan valid.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai.

Tabel IV. 7
Hasil Uji Discriminant Validity

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Reliabilitas Komposit</i>	<i>(AVE)</i>
Kepuasan Kerja	0,820	0,821	0,874	0,582
Manajemen Talenta	0,809	0,810	0,867	0,567
Produktivitas	0,834	0,836	0,883	0,602
Teknologi Informasi	0,825	0,828	0,877	0,589

Sumber: hasil penelitian diolah 2026

Berdasarkan tabel diatas, nilai AVE (*average variance extracted*) setiap konstuk > 0.50 yang berarti validitas seluruh variabel dikatakan baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data yang terdapat dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen (*Convergent Validity*).

c. *Reliability*

Dalam mengukur konsistensi internal alat ukur pada PLS dilakukan dengan menggunakan uji reliabilitas. Pada pengujian

reliabilitas menunjukkan ketepatan, konsistensi suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran, dimana reliabilitas akan mengacu pada instrumen yang dianggap dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

Berikut disajikan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* untuk masing – masing variabel:

Tabel IV. 8

Hasil Uji Reliability

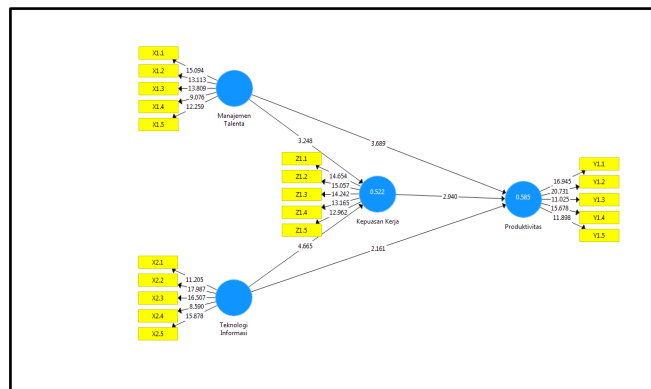
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas Komposit	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,820	0,874	<i>Reliable</i>
Manajemen Talenta	0,809	0,867	<i>Reliable</i>
Produktivitas	0,834	0,883	<i>Reliable</i>
Teknologi Informasi	0,825	0,877	<i>Reliable</i>

Sumber: hasil penelitian diolah 2026

Berdasarkan tabel diatas suatu variabel dinyatakan teruji atau reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan nilai *composite reliability* > 0.8. Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel, ditarik kesimpulan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria reliabel, hal ini dibuktikan dengan nilai *Composite Reliability* dan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,8. Seluruh indikator memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

3. Inner model

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria outer model, berikutnya dilakukan pengujian *inner model*. *Inner model* menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *path coefficients*, dan uji hipotesis.



Gambar IV. 3

Inner model

Sumber: hasil penelitian diolah 2026

a. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen).

Tabel IV. 9

Hasil Uji R-Square

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja	0,522
Produktivitas	0,585

Sumber: hasil penelitian diolah 2026

Uji *goddness fit* model dilakukan untuk melihat hasil dari R-Square dan untuk mengetahui hubungan model antar konstruk. Hasil uji ini menunjukkan bahwa pengaruh manajemen talenta dan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja memiliki R-Square sebesar 0,522 atau 52,5% (dikategorikan moderate) yang berarti menunjukkan bahwa konstruk kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh manajemen talenta, teknologi informasi, dan produktivitas sebesar 52,5%. Sedangkan sebesar 47,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui oleh peneliti.

Hasil uji menunjukkan bahwa pengaruh manajemen talenta, teknologi informasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas memiliki R-Square sebesar 0,585 atau 58,5% (dikategorikan moderate) yang berarti menunjukkan bahwa konstruk produktivitas dapat dijelaskan oleh manajemen talenta, teknologi informasi dan kepuasan kerja sebesar 58,5% sedangkan sebesar 41,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui oleh peneliti.

b. F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi,

2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F^2 = 0.02 \rightarrow$ efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 2) Jika nilai $F^2 = 0.15 \rightarrow$ efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 3) Jika nilai $F^2 = 0.35 \rightarrow$ efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel IV. 10
Hasil Uji F-Square

Variabel	Kepuasan Kerja	Produktivitas
Kepuasan Kerja		0,101
Manajemen Talenta	0,127	0,171
Teknologi Informasi	0,267	0,046

Sumber: hasil penelitian diolah 2026

Kesimpulan dari pengujian F-Square pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel produktivitas terhadap kepuasan kerja memiliki nilai $F^2 = 0.101$. maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel produktivitas terhadap manajemen talenta memiliki nilai $F^2 = 0.171$. maka terdapat efek yang sedang / berat dari variabel eksogen terhadap endogen.

- 3) Variabel produktivitas terhadap teknologi informasi memiliki nilai $F_2 = 0.046$. maka terdapat efek kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan prosedur bootstrapping sebanyak 5.000 subsample menggunakan SmartPLS. Kriteria pengujian menggunakan taraf signifikan 5% (two-tailed), dengan nilai T-statistik $> 1,96$ dan $P\text{-Value} < 0,05$ sebagai dasar penerimaan hipotesis.

Tabel IV. 11

Hasil Uji Estimate For Path Coefficients

<i>Direct Effect</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja -> Produktivitas	0.296	2.940	0.003	Diterima
Manajemen Talenta -> Kepuasan Kerja	0.324	3.248	0.001	Diterima
Manajemen Talenta -> Produktivitas	0.372	3.689	0.000	Diterima
Teknologi Informasi -> Kepuasan Kerja	0.469	4.665	0.000	Diterima
Teknologi Informasi -> Produktivitas	0.204	2.161	0.031	Diterima

Sumber: hasil penelitian diolah 2026

Hasil uji *path coefficients* sebagai berikut:

- 1) Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas, dengan nilai original sample sebesar 0,372, T-

statistik sebesar 3,689 ($>1,96$), an *P-Value* sebesar 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, H1 dalam penelitian ini diterima.

- 2) Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas, dengan nilai original sample sebesar 0,204, T-statistik sebesar 2,161 ($>1,96$), an *P-Value* sebesar 0,031 ($<0,05$). Dengan demikian, H2 dalam penelitian ini diterima.
- 3) Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas, dengan nilai original sample sebesar 0,296, T-statistik sebesar 2,940 ($>1,96$), an *P-Value* sebesar 0,003 ($<0,05$). Dengan demikian, H3 dalam penelitian ini diterima.
- 4) Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai original sample sebesar 0,324, T-statistik sebesar 3,248 ($>1,96$), an *P-Value* sebesar 0,001 ($<0,05$). Dengan demikian, H4 dalam penelitian ini diterima.
- 5) Hasil pengujian hipotesis kelima (H5) menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai original sample sebesar 0,469, T-statistik sebesar 4,665 ($>1,96$), an *P-Value* sebesar 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, H5 dalam penelitian ini diterima.

4. Uji Mediasi

Analisis ini untuk menjelaskan hasil pengaruh signifikan secara tidak langsung atau menggunakan mediasi. Hasil analisis yang diperoleh adalah:

Tabel IV. 12
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

<i>Specific Indirect Effects</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Manajemen Talenta -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas	0.096	0.090	0.041	2.341	0.020
Teknologi Informasi -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas	0.139	0.138	0.058	2.391	0.017

Sumber: hasil penelitian diolah 2026

Hasil uji pengaruh tidak langsung tabel menunjukkan bahwa:

- 1) Hasil pengujian hipotesis keenam (H6) menunjukkan bahwa nilai t-statistik 2,341 dan p-value 0.020 serta koefisiennya 0.096 pada manajemen talenta terhadap produktivitas dengan melalui kepuasan kerja, nilai t-statistik 2,341 > t-tabel 1,96 atau p-value 0,000 < 0,05 serta menunjukkan koefisiennya menunjukkan arah positif 0.096 artinya kepuasan kerja memediasi secara positif dan signifikan antara manajemen talenta terhadap produktivitas.

2) Hasil pengujian hipotesis ketujuh (H7) menunjukkan bahwa nilai t-statistik 2,391 dan *p-value* 0.017 serta koefisiennya 0.139 pada teknologi informasi terhadap produktivitas dengan melalui kepuasan kerja, nilai t-statistik 2,391 > t-tabel 1,96 atau *p-value* 0,000 < 0,05 serta menunjukkan koefisiennya menunjukkan arah positif 0.139 artinya kepuasan kerja memediasi secara positif dan signifikan antara teknologi informasi terhadap produktivitas.

D. Pembahasan

1. Pengaruh manajemen talenta terhadap produktivitas Pt. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Dalam hal ini untuk lebih diperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai t-statistik sebesar $3,689 > 1,96$ maka pengaruhnya signifikan dan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$. Ini menggambarkan bahwa manajemen talenta memberikan kontribusi yang cukup besar.

Harmen (2018) mendefinisikan indikator manajemen talenta sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan perekrutan terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan ketika dikaitkan dengan terjadinya perubahan manajemen kinerja apa yang mereka alami pada pekerjaan atau dalam kondisi tertentu. Keadaan yang harus diperhatikan oleh perusahaan antara lain perekrutan dan seleksi,

perencanaan sukses, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, dan kompensasi retensi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Suryanti *et al*; 2022) yang menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

2. Pengaruh teknologi informasi terhadap produktivitas PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Dalam hal ini untuk lebih diperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai t-statistik sebesar $2,161 > 1,96$ maka pengaruhnya signifikan dan nilai *p-value* $0,031 < 0,05$. Ini menggambarkan bahwa teknologi informasi memberikan kontribusi yang cukup besar.

Pemanfaatan teknologi informasi memberikan manfaat yang positif bagi perusahaan. Teknologi informasi dapat membantu perusahaan dalam mempermudah kegiatan operasional. Peranan teknologi informasi pada perusahaan juga ditunjuk dengan pemanfaatan sistem informasi. Sistem informasi yang berkualitas didukung oleh teknologi informasi yang mudah dipahami, terkendali, dapat dimengerti, fleksibel, dan mudah untuk digunakan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Suhartanti & Dewi, 2019) yang menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja Pt. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Dalam hal ini untuk lebih diperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai t-statistik sebesar $2,940 > 1,96$ maka pengaruhnya signifikan dan nilai *p-value* $0,003 < 0,05$. Ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi yang cukup besar.

Menghasilkan produktivitas yang optimal dibutuhkan kepuasan kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Luthans *et all* (2021) indikator kepuasan kerja akan mendorong semangat kerja yang tinggi merasa bahwa ada keikutsertaan dalam tujuan perusahaan, patut diberi perhatian bahwa pekerjaan, gaji, peluang promosi jabatan, pengawasan dan rekan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Nofriyanti & kuswantoro, 2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

4. Pengaruh manajemen talenta terhadap kepuasan kerja Pt. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini untuk lebih diperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai t-statistik sebesar $3,248 > 1,96$ maka pengaruhnya signifikan dan nilai *p-value* $0,001 < 0,05$. Ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi yang cukup besar.

Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu mengelola manajemen talenta secara strategis akan dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja yang lebih optimal. Kepuasan kerja terbukti memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara manajemen talenta, sehingga perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung manajemen talenta. Hal ini sejalan dengan penelitian (Suwaidi & Ardyanfitri, 2018) yang menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh teknologi informasi terhadap kepuasan kerja Pt. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini untuk lebih diperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai t-statistik sebesar $4,665 > 1,96$ maka pengaruhnya signifikan dan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$. Ini menggambarkan bahwa teknologi informasi memberikan kontribusi yang cukup besar.

Penggunaan teknologi informasi menuntut karyawan untuk cepat beradaptasi dengan teknologi tersebut. Beberapa karyawan akan melihat peluang lebih cenderung menggunakannya sebagai alat kerja aktif untuk meningkatkan kepuasan kerja. Ada juga yang membutuhkan waktu untuk beradaptasi ditempat kerja untuk mencoba memahami dan mengelola perubahan. Hal ini sejalan dengan

penelitian (Lestari *et al*; 2021) yang menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

6. Pengaruh manajemen talenta terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh manajemen talenta yang dimediasi oleh kepuasan kerja adalah positif dan signifikan. Dikarenakan hasil uji t-statistik lebih besar dari t-tabel (1,96) yaitu sebesar 2,341 dan *p-value* <0,05 sebesar 0,020.

Manajemen talenta dapat menentukan perusahaan mempunyai orang – orang yang berbakat untuk mencapai tujuan perusahaan. Peran manajemen talenta dapat meningkatkan produktivitas apabila karyawan mendapatkan nilai kepuasan kerja yang tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi manajemen talenta terhadap produktivitas.

7. Pengaruh teknologi informasi terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh teknologi informasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja adalah positif dan signifikan. Dikarenakan hasil uji t-statistik lebih besar dari t-tabel (1,96) yaitu sebesar 2,391 dan *p-value* <0,05 sebesar 0,017.

Teknologi informasi dapat diartikan sebagai alat yang membantu menyimpan dan memproses informasi dalam menjalankan tugas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa suatu perusahaan memutuskan untuk menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan produktivitas. Teknologi informasi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam pemanfaatan produktivitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi teknologi informasi terhadap produktivitas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap produktivitas PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta.
2. Teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta.
4. Manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta.
5. Teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta.
6. Manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta.
7. Teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Diharapkan terus mempertahankan atau bahkan dapat meningkatkan manajemen talenta agar tercipta kolaborasi yang baik.
2. Diharapkan dapat meningkatkan teknologi informasi agar semakin inovatif dan adaptif dengan perkembangan yang ada.
3. Diharapkan dapat terus mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas agar semakin menyediakan peralatan yang memadai agar pegawai prpduktif dalam bekerja sehari – hari.
4. Bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat menambah variabel bebas lain yang mempengaruhi produktivitas seperti pelatihan, kepemimpinan, motivasi dan lain – lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Wibawa, Baskara. 2022. "The Influence of Transformational Leadership, Talent Management, and Organizational Culture on Managers' Work Productivity At Pgn With Ocb As Intervening." *International Journal of Social Science Research (IJSSR)* 4 (1): 355–75. <http://myjms.mohe.gov.my/index.php/ijssr>[Journal website: http://myjms.mohe.gov.my/index.php/ijssr](http://myjms.mohe.gov.my/index.php/ijssr)
- Ali Hasan (2018). 2020. "Bab Ii Kajian Pustaka Bab Ii Kajian Pustaka 2.1." *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1* 12 (2004): 6–25.
- Appiahene, Peter, Najim Ussiph, and Yaw M Missah. 2018. "Information Technology Impact on Productivity: A Systematic Review and Meta-Analysis of the Literature." *International Journal of Information Communication Technologies and Human Development* 10 (3): 39–61. <https://doi.org/10.4018/IJICTHD.2018070104>.
- Azotani, F C, A N Onurah, and H S Ojukwu. 2020. "Effects of Talent Management on Employee Productivity: A Study of State Universities in South-East Nigeria." *International Journal of Advanced Reserach and Publications* 4 (6): 52–55.
- Dwi Skripsia, Citrawatik. 2023. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Mekanisme Koping Perawat Terhadap Produktifitas Kerja Dan Turnover Intention Di Rumah Sakit Baptis Kediri." *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 3 (4): 324–39. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v3i4.580>.
- Gomathy, Dr C K. 2022. "The Impact of Job Satisfaction on Workers' Productivity." *Interantional Journal of Scientific Research in Engineering and Management* 06 (02). <https://doi.org/10.55041/ijsrem11593>.
- Halim, Hendriawan, and Nopriadi Saputra. 2023. "Mendeteksi Pengaruh Teknologi Informasi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Catering Dan Boga." *Swatantra* 21 (1): 35. <https://doi.org/10.24853/swatantra.21.1.35-55>.
- Helwig, Nathaniel E, Sungjin Hong, and Elizabeth T Hsiao-wecksler. n.d. No Title.
- Lestari, Ayu, Wani Fitriah, and Anggreany Hustia. 2021. "Pengaruh Turnover Intention Dan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2 (1): 15–24. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.207>.
- Nofriyanti, Eka, and Agung Kuswantoro. 2019. "Economic Education Analysis

Journal Terakreditasi SINTA 5 How to Cite Sejarah Artikel.” Economic Education Analysis Journal 8 (3): 879–97. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35005>.

Olbata, M S, I Trang, and R T Saerang. 2021. “The Influence Analysis of Job Satisfaction and Incentive Toward Employee Productivity At Holland Bakery Manado Boulevard Branch.” Jurnal EMBA 9 (4): 801–10.

Rafliani, Fadhila. 2023. “Pengaruh Talent Management Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.” Journal on Education 05 (04): 15261–78.

Sugiono 2016 dalam Fakhri. 2021. “Metode Penelitian *Purposive Sampling*.” 2021, 32–41.

Suhartani, Ni Luh Septiani Vera, and Made Heny Urmila Dewi. 2019. “Pengaruh Pendidikan, Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Dan Kinerja UMKM Di Kelurahan Sesetan Denpasar Selatan.” E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Undayana 10 (10): 4081–4109. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eep/article/download/61068/41735>.

Suryanti, Rensi, Saur Panjaitan, and Rustianah Rustianah. 2022. “Pengaruh Manajemen Talenta, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas.” Jurnal Dimensi 11 (1): 87–99. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i1.3513>.

Suwaidi, Rahman Amrullah, and Helmina Ardyanfitri. 2018. “Manajemen Talenta Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Upn Veteran Jawa Timur.” Jurnal Economic Resource 1 (1): 46–59. <https://doi.org/10.33096/jer.v1i1.53>.

Tentama, Fatwa, Subardjo Subardjo, Surahma Mulasari, and Eka Meilani. 2019. “The Role of Job Satisfaction on Employee Work Productivity,” no. January. <https://doi.org/10.2991/iconprocs-19.2019.25>.

Yulian, Hafizu Dwi, and Muhamad Ekhsan. 2023. “Pengaruh Talent Management Terhadap Workforce Agility Yang Dimediasi Kepuasan” 7 (3): 465–79.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382. <https://doi.org/10.2307/3150980>.

Imam Ghozali, H. L. (2015). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth.Bapak/Ibu/Sdr/I Responden

Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan saya Mawar Sinta Istanti, Mahasiswi S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan tugas akhir (skripsi) saya yang berjudul “Peran Manajemen Talenta dan Teknologi Informasi Dalam Mengoptimalkan Produktivitas Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya selaku peneliti memohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Sdr/i agar bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Segala informasi yang diberikan dalam kuesioner ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian guna penyusunan skripsi dan akan dijaga kerahasiaannya. Dengan demikian atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/i responden yang telah meluangkan waktunya, saya ucapkan terimakasih. Apabila ada kekurangan atau kesalahan pada penulisan/perkataan, saya memohon maaf yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya,

Mawar Sinta Istanti

Email: mawarsinta98@gmail.com

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah sejumlah pertanyaan dan pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Dimohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada.
3. Berilah tanda *ceklist* (✓) pada kolom jawaban yang telah disediakan.
4. Terdapat lima (5) alternatif pengisian jawaban pada setiap pertanyaan, yaitu:

Sangat Setuju	(SS)	Skor (5)
Setuju	(S)	Skor (4)
Netral	(N)	Skor (3)
Tidak Setuju	(TS)	Skor (2)
Sangat Tidak Setuju	(STS)	Skor (1)

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Usia : ☐ <25 tahun ☐ 46-55 tahun
☐ 26-35 tahun ☐ >56 tahun
☐ 36-45 tahun
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/ sederajat ☐ Magister
☐ Diploma ☐ Lainnya...
☐ Sarjana
5. Lama Masa Bekerja : ☐ 2 – 4 Tahun ☐ > 6 Tahun
☐ 4 – 6 Tahun

III. DAFTAR PERTANYAAN

1. Variabel Produktivitas (Y)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan tepat.					
2.	Aturan yang telah ditetapkan perusahaan mampu dicapai karyawan dengan baik.					
3.	Saya selalu bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Saya memperdalam pengetahuan untuk mengembangkan diri.					
5.	Saya meningkatkan mutu kerja dengan lebih baik lagi.					

2. Manajemen Talenta (X1)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Pekerjaan saya sesuai dengan bakat yang saya miliki.					
2.	Perencanaan sukses tercapai karena kepercayaan atasan dan karyawan.					
3.	Perusahaan memiliki pelatihan dan peluang untuk pengembangan karyawan.					
4.	Perusahaan memiliki sistem penilaian kerja yang adil.					
5.	Perusahaan menyematkan tanda karyawan terbaik saat mencapai target yang ditentukan.					

3. Variabel Teknologi Informasi (X2)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Teknologi informasi dapat dipelajari dalam waktu yang relatif singkat.					
2.	Teknologi informasi dapat digunakan kapanpun dan dimanapun.					
3.	Saya mudah mengetahui atau menemukan informasi yang saya butuhkan.					
4.	Teknologi informasi lebih fleksibel dalam pengolahan data.					
5.	Penggunaan teknologi informasi memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					

4. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya.					
2.	Saya merasa perusahaan memberikan gaji karyawan sesuai aturan perusahaan.					
3.	Saya setuju dengan aturan promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan.					
4.	Saya setuju dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya.					
5.	Adanya dukungan dari rekan kerja saya mengenai pekerjaan.					

Lampiran 2

Deskripsi Data Responden

Jenis Kelamin

Pengelompokkan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki - Laki	84	84%
2	Perempuan	16	16%
Total		100	100%

Usia

Pengelompokkan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
< 25 Tahun	18	18%
26 - 35 Tahun	52	52%
36 - 45 Tahun	28	28%
46 - 55 Tahun	2	2%
Total	100	100%

Pendidikan Terakhir

Pengelompokkan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA/Sederajat	11	11%
Diploma	22	22%
Sarjana	61	61%
Magister	6	6%
Total	100	100%

Lama Masa Bekerja

Pengelompokkan Berdasarkan Lama Masa Bekerja

Lama Masa Bekerja	Frekuensi	Presentase
2 - 4 Tahun	48	48%
4 - 6 Tahun	33	33%
> 6 Tahun	19	19%
Total	100	100%

Lampiran 3

Hasil Analisis Data

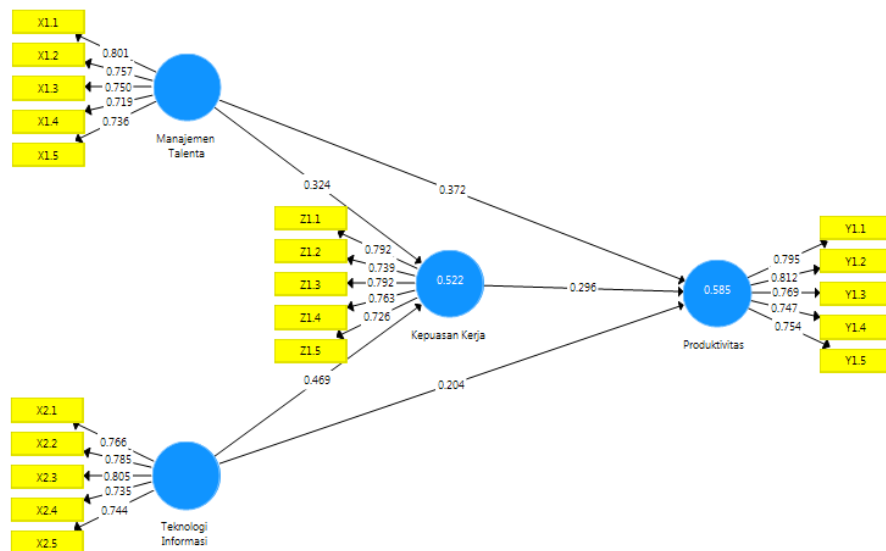
Uji Statistik Deskriptif

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Skewness
X1.1	4.060	4.000	1.000	5.000	0.798	-0.949
X1.2	3.910	4.000	2.000	5.000	0.826	-0.370
X1.3	4.040	4.000	1.000	5.000	0.882	-0.789
X1.4	4.020	4.000	1.000	5.000	0.748	-1.052
X1.5	3.990	4.000	2.000	5.000	0.768	-0.386
X2.1	4.210	4.000	1.000	5.000	0.840	-1.034
X2.2	3.960	4.000	2.000	5.000	0.692	-0.499
X2.3	4.000	4.000	1.000	5.000	0.800	-0.714
X2.4	4.010	4.000	1.000	5.000	0.843	-1.038
X2.5	4.000	4.000	2.000	5.000	0.825	-0.435
Y1.1	4.250	4.000	2.000	5.000	0.779	-0.989
Y1.2	3.870	4.000	1.000	5.000	0.783	-0.526
Y1.3	4.170	4.000	1.000	5.000	0.813	-1.005
Y1.4	3.910	4.000	2.000	5.000	0.850	-0.322
Y1.5	4.110	4.000	1.000	5.000	0.859	-0.889
Z1.1	4.000	4.000	1.000	5.000	0.837	-0.624
Z1.2	3.970	4.000	2.000	5.000	0.854	-0.333
Z1.3	4.020	4.000	1.000	5.000	0.812	-0.719
Z1.4	4.060	4.000	1.000	5.000	0.798	-0.829
Z1.5	3.950	4.000	2.000	5.000	0.853	-0.492

Lampiran 4

Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Gambar Outer Model



Hasil Uji *Convergent Validity*

	Kepuasan Kerja	Manajemen Talenta	Produktivitas	Teknologi Informasi
X1.1		0,801		
X1.2		0,757		
X1.3		0,750		
X1.4		0,719		
X1.5		0,736		
X2.1				0,766
X2.2				0,785
X2.3				0,805
X2.4				0,735
X2.5				0,744
Y1.1			0,795	
Y1.2			0,812	
Y1.3			0,769	
Y1.4			0,747	
Y1.5			0,754	
Z1.1	0,792			
Z1.2	0,739			
Z1.3	0,792			
Z1.4	0,763			
Z1.5	0,726			

Hasil Uji *Discriminant Validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	(AVE)
Kepuasan Kerja	0,820	0,821	0,874	0,582
Manajemen Talenta	0,809	0,810	0,867	0,567
Produktivitas	0,834	0,836	0,883	0,602
Teknologi Informasi	0,825	0,828	0,877	0,589

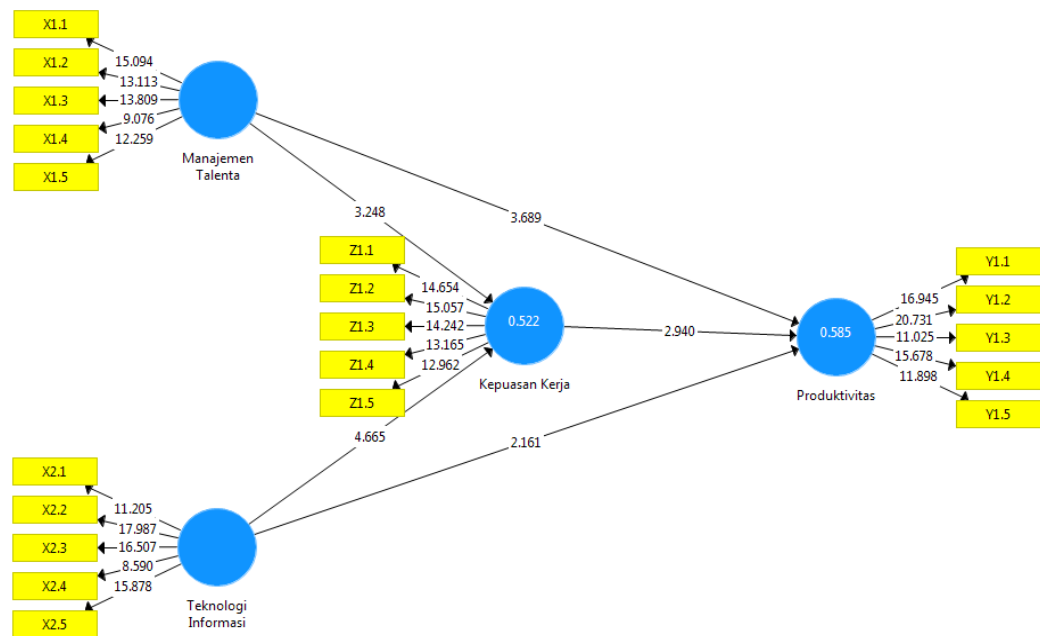
Hasil Uji *Reliability*

	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit
Kepuasan Kerja	0,820	0,874
Manajemen Talenta	0,809	0,867
Produktivitas	0,834	0,883
Teknologi Informasi	0,825	0,877

Lampiran 5

Uji Model Struktural atau *Inner model*

Gambar *Inner model*



Hasil Uji R-Square

	R Square
Kepuasan Kerja	0,522
Produktivitas	0,585

Hasil Uji F- Square

	Kepuasan Kerja	Manajemen Talenta	Produktivitas	Teknologi Informasi
Kepuasan Kerja			0,101	
Manajemen Talenta	0,127		0,171	
Produktivitas				
Teknologi Informasi	0,267		0,046	

Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Produktivitas	0,296	2,964	0,003
Manajemen Talenta -> Kepuasan Kerja	0,324	3,344	0,001
Manajemen Talenta -> Produktivitas	0,372	3,610	0,000
Teknologi Informasi -> Kepuasan Kerja	0,469	4,702	0,000
Teknologi Informasi -> Produktivitas	0,204	2,188	0,029

Hasil Uji Mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Manajemen Talenta -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas	0,096	0,090	0,041	2,341	0,020
Teknologi Informasi -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas	0,139	0,138	0,058	2,319	0,017