

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Sastra Satu (S1) dari mahasiswa :

Nama : Lestari Indah
Npm : 20520120
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) KANTOR PUSAT KOTA MEDAN**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Ekonomi Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama



Hanna M. Damanik, SE., MM



Dr. E. Hamonangan Siallagan, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping



Sunday Ade C O M Sitorus, S.E., M.Si

Ketua Program Studi



Rominda M. Pasaribu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang berkembang pesat, perusahaan atau organisasi harus mengadaptasi diri dengan cepat melalui penyesuaian dalam semua aspek operasionalnya. Pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan akan menunjang keberhasilan dalam menjalankan tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, fungsi sumber daya manusia tidak dapat tergantikan dan supaya dapat bersaing dalam sebuah perusahaan dibandingkan dengan sumber daya lain seperti teknologi, modal, metode atau strategi. Peranan sumber daya manusia di perusahaan dimulai dari perencanaan dalam mewujudkan perusahaan hingga pada saat implementasi dari perencananya dapat berjalan dengan baik, maka dari itu setiap perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan tepat sasaran. Dalam mendapatkan kinerja karyawan yang optimal, maka perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan menghasilkan hasil yang maksimal.

PTPN IV bergerak dibidang Usaha Agroindustri dengan mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan yang mencakup pengelolaan areal dan tanaman, pemeliharaan tanaman, kebun bibit, pengolahan Tanda Buah Segar (TBS) menjadi *Crude Palm Oil (CPO)* dan *Palm Kerner (PK)* dan pengolahan PK menjadi *Palm Kernel oil/Palm Kerner Meal (PKO/PKM)* ser ta pengembangn industri hilir yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjadi lokomotif kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya di sektor agribisnis harus terus menurun dan berkesinambungan. Dalam mengelola dan mendistribusikan hasil bumi PT. Perkebunan Nusantara IV harus memiliki tenaga kerja yang handal dan kompeten dalam bidangnya. Untuk menjaga hasil kualitas hasil alam yang diproduksi. Maka sumber daya manusia merupakan bagian terpenting yang menjadi tolak ukur atau kunci kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga perlu manajemen talenta dan promosi jabatan dilakukan

terhadap karyawan guna untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adanya kepuasan kerja bagi karyawan akan membuat kinerja mereka semakin meningkat.

Menurut Sutrisno (2019:74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Dalam mengelola dan mendistribusikan hasil bumi, PT. Perkebunan Nusantara IV Pusat Kota Medan harus memiliki tenaga kerja yang harus memiliki tenaga kerja yang handal dan kompeten dalam bidangnya. Tentunya agar tetap selalu menjaga kualitas hasil alam yang diproduksi. Namun, pada kenyataannya tidak semua sumber daya manusia yang tersedia memiliki kualifikasi yang sesuai dengan apa yang diinginkan.

Berikut adalah Tabel 1.1 hasil pra survey terhadap 30 karyawan mengenai kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV:

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Mengenai Kepuasan KerjaPT.
Perkebunan Nusantara IV

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya sangat puas dengan gaji yang diberikan perusahaan	17	56%	13	34%	30
2	Saya sangat puas dengan Kenyamanan kondisi untuk bekerja sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	21	70%	9	30%	30
3	Saya puas dengan Upah yang saya terima sesuai dengan tugas-tugas yang saya lakukan saat lembur	25	83%	5	17%	30

Sumber: Pra survey PT. Perkebunan Nusantara IV, 2024

Bedasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV(Persero) Pusat Kota Medan belum sesuai dengan yang

diharapkan. Dalam data tersebut bahwa nilai yang tertinggi untuk persentase jawaban tidak berada pada pernyataan “ Saya sangat puas dengan gaji yang diberikan perusahaan” yaitu sebesar 34%. Karyawan yang sering merasakan bahwa upah atau gaji yang diberikan perusahaan masih belum sesuai dengan gaji yang diharapkan, hal itu disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak sesuai dengan imbalan yang diterima karyawan sehingga membuat karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang diterima dari perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal biasanya akan tercipta jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap bagi seorang karyawan, jika suatu pekerjaan sesuai dengan kepentingan dan harapan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan demikian pula sebaliknya. Maka perusahaan perlu melakukan perubahan dalam memberikan upah dalam setiap pekerjaan karyawan dengan menyesuaikan gaji sesuai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan.

Manajemen talenta adalah sebuah konsep yang dimulai dari merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sebuah bakat dalam organisasi atau perusahaan (Wibowo, dkk 2017). Berikut adalah Tabel 1.2 hasil pra survey berdasarkan indikator terhadap 30 karyawan mengenai manajemen talenta pada PT. Perkebunan Nusantara IV(Persero) Pusat Kota Medan:

Tabel 1.2
Manajemen Talenta PT. Perkebunan Nusantara IV Pusat Medan

No	Jabatan	Kompetensi	Kelemahan	Rencana Pengembangan
1	Supervisor Administrasi	Kepemimpinan, Komunikasi	Kurang pengalaman dalam konflik manajemen	Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen
2	Manajer Operasional	Manajemen Proyek, Analisis Data	Sulit dalam mengatur waktu	Program Mentoring dan Pelatihan Proyek
3	Asisten Kepala Tanaman	Pertanian Berkelanjutan, Manajemen Risiko	Kurang dalam pengetahuan teknik pertanian	Pelatihan Pertanian Modern
4	Kabag Teknik &	Teknik, Pengelolaan	Kurang keterampilan	Pelatihan Teknik dan Sertifikasi

	Pengelolaan	Sumber Daya	kepemimpinan	
--	-------------	-------------	--------------	--

Sumber: PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kota Medan, 2024, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa manajemen talenta yang dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Pusat Kota Medan sebagian telah dilaksanakan dengan baik tetapi masih perlu peningkatan dalam pengembangan kompetensi. Terdapat beberapa kekurangan yang perlu dikembangkan diantaranya kurang pengalaman supervisor administrasi dalam konflik manajemen, Manajer operasional sulit dalam mengatur waktu, kurangnya asisten kepala tanam dalam pengetahuan teknik pertanian dan kurangnya Kabag Teknik & Pengelolaan dalam keterampilan kepemimpinan.

Selain manajemen talenta, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah promosi jabatan. Jika promosi jabatan diberikan kepada orang-orang yang berkompeten, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Adapun terdapat beberapa karyawan masih belum puas dengan posisi jabatan yang di miliki, hal ini disebabkan karena peningkatan karir yang begitu lama sehingga karyawan mengalami penurunan semangat kerja dan kebiasaan pekerjaan yang menumpuk. Salah satu faktor yang mendorong seseorang bekerja dalam suatu organisasi karena adanya harapan untuk dapat meningkatkan karir atau kemajuan dalam organisasi tersebut. Promosi jabatan terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level.

Tabel 1.3

Promosi Jabatan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero)

Kantor Pusat Kota Medan Tahun 2023 - Tahun 2024

No	Jabatan Sebelumnya	Jabatan Baru	Keterangan
1	Staff Administrasi	Supervisor Administrasi	Promosi berdasarkan kinerja
2	Manajer Keuangan	Direktur Keuangan	Promosi karena pencapaian target
3	Kepala Bagian Pemasaran	Direktur Pemasaran	Promosi untuk pengembangan karir
4	Staf Tanaman Penugasan	Asisten Kepala Tanaman Penugasan	Promosi untuk peningkatan produktivitas

5	Manajer PKS	Kabag Teknik & Pengelolaan	Promosi untuk efisiensi operasional
---	-------------	----------------------------	-------------------------------------

Sumber: HRD PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kota Medan, 2024

Perusahaan ini telah melakukan promosi jabatan sebagai bagian dari rencana perusahaan. Namun waktu dalam pelaksanaan promosi jabatan ini tidak dapat ditentukan secara pasti. Promosi jabatan hanya dilakukan ketika ada jabatan yang kosong. Terdapat 5 karyawan yang sudah promosi jabatan yang dimana promosi dari Asisten Staff Administrasi menjadi Supervisor Administrasi, promosi dari Kepala Bagian Pemasaran menjadi Direktur Pemasaran, promosi dari Staf Tanaman Penugasan menjadi Asisten Kepala Tanaman Penugasan, promosi dari jabatan sebelumnya Manajer PKS menjadi Kabag Teknik & Pengelolaan. Oleh karena itu dengan adanya kesempatan promosi yang diberikan perusahaan kepada pihak karyawan, dengan demikian akan tercipta suatu keinginan dari karyawan untuk memotivasi dirinya.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka perlu dilakukan penelitian seperti yang dijelaskan dalam judul “Pengaruh Manajemen Talenta Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Kota Medan”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan di atas dan penelitian terdahulu, maka rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh manajemen talenta terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Kota Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Kota Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh manajemen talenta dan promosi jabatan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang rumusan pertanyaan di atas, dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah guna mencapai:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen talenta terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Kota Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen talenta dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi penulis
Dengan penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan di bidang manajemen, khususnya masalah manajemen talenta dan beban kerja.
2. Bagi perusahaan
Penelitian ini di harapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya manajemen talenta dan promosi jabatan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan
3. Bagi peneliti selanjutnya
Hasil penelitian ini dihaapkan dapat memberikan informasi dan menambah bahan referensi bagi penelitii pada masa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan untuk perencanaan program manajemen talenta dan promosi jabatan untuk meningkatkan kepuasan

kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Kota
Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen Talenta

2.1.1 Pengertian Manajemen Talenta

Manajemen talenta adalah serangkaian proses sumber daya manusia terpadu dalam mengidentifikasi, mengelola dan mengembangkan kemampuan seseorang berdasarkan kinerja yang dimiliki dengan tujuan mendapatkan karyawan yang tetap sesuai dengan pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan. Manajemen talenta pada dasarnya adalah gabungan inisiatif yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan keunggulan bisnis dengan mengoptimalkan karyawan bertalenta. Kuncinya pada proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan bertalenta untuk dapat terus menciptakan keunggulan bisnis bagi perusahaan.

Menurut Lewis (2018:133) Manajemen talenta lebih dari sekedar merekrut, rencana suksesi, pelatihan dan menempatkan orang pada pekerjaan yang tepat dan waktu yang tepat. Adapun menurut Pella & Afifah (2015:8) menyatakan bahwa manajemen talenta harus membebani terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan *talent* itu sendiri. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2016:7) *Human resource (HR) management is designing management systems to ensure that human talent is used effectively and efficiently to accomplish organizational goal.* Artinya, manajemen sumber daya manusia (SDM) merancang sistem manajemen untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Jackson, Schuler dan Werner (2015:77) menyatakan bahwa: *“Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society.”* Artinya, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pengakuan akan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia vital yang berkontribusi pada tujuan organisasi, dan

pemanfaatan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa mereka digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan organisasi, individu, organisasi, dan masyarakat.

2.1.2 Proses Manajemen Talenta

Menurut Berger (2018:133) proses manajemen talenta sangat berkaitan antara satu dengan yang lainnya, proses manajemen talenta tersebut terdiri dari:

1. *Inclusion*: keadaan dimana individu merasa sebagai bagian proses organisasi.
2. *Engangment*: hubungan dimana organisasi dengan karyawan. Pada proses ini, model manajemen talenta adalah memastikan bahwa karyawan antusias dalam mengerjakan pekerjaan mereka dan mengambil langkah positif untuk meningkatkan reputasi organisasi.
3. *Competencies*: memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang tepat untuk bekerja dalam organisasi dan memenuhi tujuannya.
4. *Retention*: memastikan bahwa karyawan tetap bertahan di organisasi ke perusahaan lain.

2.1.3 Indikator Manajemen Talenta

Menurut Anshori (2019:22) manajemen talenta memiliki beberapa indikator yaitu :

1. Seleksi
Usaha pertama yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang kualifikasi dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan.
2. Penempatan
Penempatan adalah suatu rekomendasi atau keputusan untuk mendistribusikan para calon pada pekerjaan yang berbeda-beda berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk berhasil pada setiap pekerjaan yang berbeda.
3. Pengembangan
Pengembangan adalah proses dimana karyawan dalam sebuah perusahaan dibantu secara terencana untuk meningkatkan kemampuan

sehingga bisa menyelesaikan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan peran mereka di masa depan.

2.2 Promosi Jabatan

2.2.1 Pengertian Promosi Jabatan

Yuliza, dkk (2021) berpendapat bahwa “*Promotion is basically a change from a lower level to a higher level followed by an increase in duties, powers, and responsibilities*”. Dapat diartikan promosi pada dasarnya adalah perubahan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi yang diikuti dengan peningkatan tugas, wewenang, dan tanggung jawab. Sedangkan Mantouw (2022) berpendapat bahwa promosi jabatan adalah penghargaan atas hasil kerja kinerja karyawan yang diberikan perusahaan dengan memindahkan karyawan tersebut dari suatu posisi jabatan yang pernah dipegang sebelumnya ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab yang lebih tinggi serta mendapatkan imbalan berupa kenaikan imbalan maupun status.

Sumardjo & Priansa (2018:108) berpendapat bahwa promosi jabatan dapat dipahami sebagai baru pemberian tugas, tanggung jawab, serta wewenang yang lebih tinggi dan luas kepada pegawai yang diiringi oleh kenaikan kompensasi dan unsur penunjang lainnya bagi pegawai sehingga selain beban kerjanya meningkat, kesejahteraan juga yang diperoleh oleh pegawai akan meningkat. Selain itu Wahyudi (2015:173) juga menyatakan bahwa promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang. Sedangkan Zainuddin (2020) mengemukakan bahwa promosi jabatan disini berarti perluasan dari tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang bersangkutan pada jabatan sebelumnya, sekaligus peningkatan kesejahteraan bagi yang menerimanya.

2.2.2 Tujuan Promosi Jabatan

Tujuan jabatan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang berkompeten dan berkapabilitas yang telah memenuhi syarat-syarat promosi tentunya memiliki tujuan, baik demi kepentingan perusahaan maupun kepentingan pegawai itu sendiri. Martina (2017) menjelaskan bahwa promosi jabatan dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang lebih tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar pegawai lebih bergairah kerja, disiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan realisasinya promosi kepada pegawai dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*Multiplier effect*) dalam perusahaan karena adanya lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik dari keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja kepada para pegawai dan ini merupakan daya dorong bagi pegawai lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan kerana pejabatnya berhenti, agar jabatan tidak kosong maka dipromosikan pegawai lainnya.
9. Pegawai dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangan dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Priansa (2016:166-167), faktor yang mempengaruhi promosi jabatan yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja dan Prestasi Kerja

Promosi ini menggunakan hasil penilaian prestasi kerja sebagai dasar pengambilan keputusan.

2. Senioritas

Promosi ini berarti karyawan yang memiliki masa kerja paling lama berhak memperoleh promosi jabatan.

3. Pengalaman

Pegawai dapat memperoleh promosi jabatan karena pengalaman kerja yang dimilikinya yang memang dibutuhkan oleh organisasi lain.

4. Kompetensi

Pegawai mendapatkan promosi jabatan karena kompetensi yang dimilikinya dibutuhkan oleh organisasi.

2.2.4 Indikator Promosi Jabatan

Menurut Wahyudi (2015) terdapat indikator dari promosi jabatan diantaranya:

1. Kejujuran

Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan *financial*, produksi, pemasaran dan sejenisnya. Kejujuran dipandang amat penting, hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan perusahaan karena ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimiliki pun dianggap lebih banyak dari pada junior. Dengan demikian diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak dan kemampuan manajerial yang baik.

3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan untuk memperlancar kegiatan promosi bagi pegawai yang bersangkutan, demikian pula kecenderungan sebaliknya.

4. Tingkat Pendidikan

Manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat di promosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatar belakangnya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan diwaktu mendatang.

5. Loyalitas

Loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Afandi (2018:73) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Kepuasan kerja menurut Wibowo (2016: 415) sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Robbins (2015: 170)

disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Dapat Menumbuhkan Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi kepuasan Kerja Afandi (2018:73) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hal memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hal dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Afandi (2018:82) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

5. Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting dsebagai dasar dalam rangka penyusunan skripsi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian, yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Jesica Arianti Silean (2022)	Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Perkebunan	Manajemen Talenta (X1) dan Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan

		Nusantara (PTPN) IV Medan			signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Medan
2	Muhammad Fakhrol Fadhilah (2019)	Pengaruh Pelaksanaan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN V Pekanbaru (Studi Kasus Karyawan Kantor Pusat PTPN V Pekanbaru)	Promosi (X1) dan Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)
3	Desmawati Hasibuan (2018)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Promosi Jabatan (X1) dan Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan

		PTPN III (Persero) Labuhan Haji			terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III Labuhan Haji
4	Ika Mulatsih Fauziah (2020)	Pengaruh Talent Manajemen Tehadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Bekri Lampung Tengah	Talent Manajemen (X1) dan Kepuasan Kerja (Y)	Metode SmaartPLS 3.0.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa talent manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Bekri Lampung Tengah
5	Nyoman Sudharma (2023)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN VII (Persero) Unit Suli Inti Muara Enim	Promosi Jabatan (X1), Talent Manajemen Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa talent manajemen berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN VII (Persero) Unit Suli Inti Muara Enim

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2024

2.5 Kerangka Berpikir

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perlu dilakukan adalah memberikan promosi jabatan dan manajemen talenta terhadap karyawan, sehingga dengan adanya hal tersebut kepuasan kerja akan meningkat. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dibuat kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pelaksanaan manajemen talenta dengan fokus yang kuat pada strategi bisnis dan aktivitasnya dengan tujuan bisnis secara keseluruhan memiliki dampak statistik yang tinggi dan signifikan terhadap keuntungan perusahaan. Salah satu hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah mengelola sumber daya manusia. Dengan mengelola SDM yang baik maka karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaan atau jabatan yang dimiliki mereka, sehingga dengan kesesuaian pekerjaan karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Medan telah memiliki disiplin yang baik sehingga dapat bekerja secara efektif dan maksimal. Hasil penelitian ini didukung oleh Nyoman Sudharma (2023) menyatakan Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN VII (Persero) Unit Suli Inti Muara Enim.

2. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

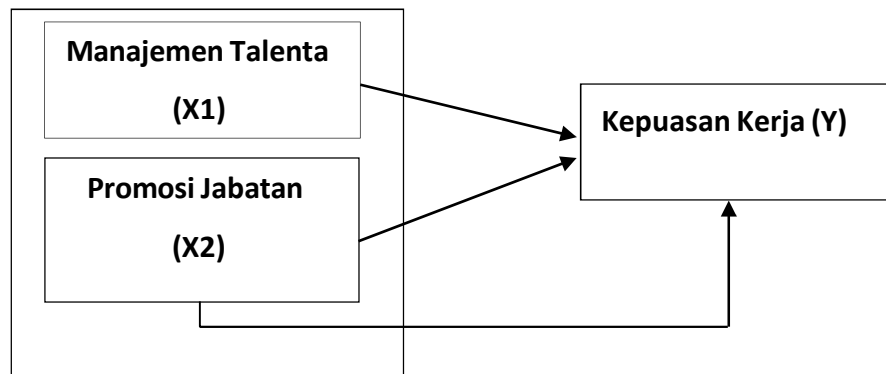
Pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan sangat lah tinggi, dimana dengan adanya target promosi jabatan, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan kinerja yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Dengan dasar inilah seorang individu akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam kepuasan kerja karyawan adalah promosi jabatan. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Medan. Hasil penelitian ini didukung oleh Ika Mulatsih Fauziah (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh Talent

Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN VII Unit Usaha Bekri Lampung Tengah.

3. Pengaruh Manajemen Talenta dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Wahyudi (2015:173) juga menyatakan bahwa promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang. Lewis (2018:133) Manajemen talenta lebih dari sekedar merekrut, rencana suksesi, pelatihan dan menempatkan orang pada pekerjaan yang tepat dan waktu yang tepat. Afandi (2018:73) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Berdasarkan defenisi di atas manajemen talenta dan promosi jabatan saling berkaitan yang mengakibatkan naik turunnya kinerja karyawan, sehingga dengan naik atau turunnya kinerja karyawan harus didasari dengan kepuasan kerja karyawan diantaranya manajemen talenta dan promosi jabatan yang . hal ini didukung penelitian oleh sudharma (2022) yang mengatakan manajemen talenta berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PTPN VII (Persero) Unit Suli Inti Muara Enim.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah oleh penulis,2024

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan atau pernyataan sementara yang digunakan untuk menyelesaikan masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori dan rangka pemikiran yang telah dibahas sebelumnya, hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Pusat Kota Medan.
2. Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Pusat Kota Medan.
3. Promosi Jabatan dan Manajemen Talenta secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Pusat Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang pendapat orang atas sebuah isu atau topik. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka (*numerik*) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang diminati. Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal yang diolah dengan metode statistik. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian dalam penelitian ini akan dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Pusat Kota Medan Jalan Sei Batang Hari No. 2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Simpang TJ., Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan. Sumatera Utara, 20211. Waktu penelitian direncanakan dilakukan mulai bulan Februari sampai bulan Agustus 2024.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan berjumlah 670 karyawan.

Tabel 3. 1
Populasi Karyawan Perbidang/Umum

No	Bagian	Jumlah Karyawan(Orang)
1	Bagian Oprasional	45
2	Bagian Agro Industri Hulu	25
3	Bagian Sketariat Dan Hukum	52
4	Bagian Tanaman	84
5	Bagian Pengadaan	118
6	Bagian Akutansi Dan Keuangan	122
7	Bagian Sumber Daya Mnesia	58
8	bagian Umum	155
9	Bagian Teknologi Dan Informasi	11
Total		670

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah jenis probability sampling dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2019: 82) mengatakan bahwa *proportionate stratified random sampling* digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Sedangkan metode pengambilan sampelnya menggunakan rumus Slovin (Siregar, 2013).

$$n + \frac{n}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

e = Kesalahan yang masih ditoleransi, diambil (10%)

$$n + \frac{670}{1 + (0,1)^2}$$

$$n + \frac{670}{1 + 670(0,01)}$$

$$n + \frac{670}{7,70}$$

$$n = 87 \text{ orang}$$

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan slovin yang didasarkan atas tingkat kesalahan sebesar 10%, maka diperoleh sampel sebanyak 87 responden.

Tabel 3. 2
Jumlah Penelitian Sampel

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Bagian Oprasional	45	$45/670 \times 87 = 6$ Orang
2	Bagian Agro Industri Hulu	25	$25/670 \times 87 = 3$ Orang
3	Bagian Sketariat Dan Hukum	52	$52/670 \times 87 = 7$ Orang
4	Bagian Tanaman	84	$84/670 \times 87 = 11$ Orang
5	Bagian Pengadaan	118	$118/670 \times 87 = 15$ Orang
6	Bagian Akutansi Dan Keuangan	122	$122/670 \times 87 = 16$ Orang
7	Bagian Sumber Daya Mnesia	58	$58/670 \times 87 = 8$ Orang
8	bagian Umum	155	$155/670 \times 87 = 20$ Orang
9	Bagian Teknologi Dan Informasi	11	$11/670 \times 87 = 1$ Orang
Total		670	87 Orang

3.4 Jenis Data dan Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Data penelitian berdasarkan sumber dibagi menjadi data primer dan data sekunder :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden. Menurut Sugiyono (2019:199), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini data primer yang

digunakan adalah data persepsi konsumen berdasarkan hasil kuesioner. Penyebaran kuesioner akan dilakukan secara online melalui media elektronik yaitu kuesioner dengan membagikan pertanyaan tertulis kepada responden. Kuesioner yang peneliti gunakan bersifat tertutup yaitu pertanyaan atau pernyataan yang tidak memberikan kebebasan dalam menjawab karena alternative jawaban sudah disediakan oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari settingnya, data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah, pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), wawancara (*interview*), kuisisioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya.

1. *Kuesioner* (daftar pernyataan)

Metode ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala dengan interval 1-5, yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Serta menggunakan Skala Pengukuran, Menurut Sugiyono (2019) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk

menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Tabel 3.1
Penilaian Skala Likert

No	Pernyataan	Kode	Bobot Nilai
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Ragu-Ragu	RR	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono (2019:165)

2. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

3. Studi pustaka

Metode pencarian informasi dari buku-buku dan sumber-sumber lain yang relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian yang dijelaskan dalam judul “Pengaruh Manajemen Talenta dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Pusat Kota Medan” terdiri dari dua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah manajemen talenta dan promosi jabatan, sedangkan variabel terikat adalah kepuasan kerja. Skala ukur adalah cara untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian, berikut tabel definisi operasional:

Tabel 3.2
Defenisi Operasional

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur
1	Manajemen Talenta (X1)	Menurut Lewis (2018:133) Manajemen talenta lebih dari sekedar merekrut, rencana suksesi, pelatihan dan menempatkan orang pada pekerjaan yang tepat dan waktu yang tepat.	1. Seleksi 2. Penempatan 3. Pengembangan	Skala Likert
2	Promosi Jabatan (X2)	Wahyudi (2015:173) juga menyatakan bahwa promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang.	1. Kejujuran 2. Pengalaman Kerja 3. Prestasi Kerja 4. Tingkat Pendidikan 5. Loyalitas	Skala Likert
3	Kepuasan Kerja (Y)	Afandi (2018:73) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas Rekan Kerja	Skala Likert

		dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.		
--	--	---	--	--

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Sugiyono (2019:176) menjelaskan bahwa validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji signifikansi dilakukan dengan cara nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel. Penentuan layak atau tidaknya suatu item ditentukan dengan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,1 yang berarti suatu item dapat dikatakan valid jika memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif maka item dinyatakan valid sedangkan jika r lebih kecil dari r tabel maka item dinyatakan tidak valid.

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dengan kriteria pengujian:

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka dinyatakan tidak valid
3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang dapat digunakan berkali-kali saat mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama (Sugiyono: 2019). Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur kuesioner, yang merupakan indikator variabel konstruk. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau dapat diandalkan jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas kuesioner ini diuji dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Menurut Sugiyono (2019) konstruk atau variabel dinyatakan *reliable* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka pernyataan disebut reliable.
2. Jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliable.
 - a. Jika nilai cronbach's Alpha $> 0,6$ maka reliabel.
 - b. Jika nilai cronbach's Alpha $< 0,6$ maka tidak reliabel.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah metode pengujian statistika untuk menilai sebaran data pada sampel kelompok data apakah terdistribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas dapat dilakukan dengan uji one sample *Kolmogorov smirnov* dengan ketentuan apabila nilai signifikasinya di atas 0,05 atau 5%, maka data tersebut dinyatakan norma, sedangkan nilai signifikasinya di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut dinyatakan tidak normal (Ghozali,2016).

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah pengujian apakah model regresi ditemukan adanya masalah diantara variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas menguji Tolerance value diatas angka 0,1 sedangkan batas VIF (Sugiyono, 2019: 79).

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas yang dalam penelitian ini adalah variabel usia, latar belakang pendidikan motivasi, dan kepemimpinan. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.

- c. Dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karna $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas tinggi. Nilai cut off yang secara umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser. (Ghozali, 2019: 134).

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisa Regresi Linier Berganda

Regresi linear Berganda digunakan jika peneliti bermaksud akan meramalkan mengenai bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya (Sugiyono,2019: 277). Adapun persamaan regresi sampelnya, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien besarnya regresi/ pengaruh

X1, = Manajemen Talenta

X2, = Promosi Jabatan

e = error

3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel indenpenden terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikan pengaruh

tersebut dapat destimasi dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} Maka dapat dilihat dengan cara sebagai berikut:

Hipotesis yang akan di uji adalah:

1. X_1 Manajemen Talenta

$$H_0: B_1 = 0$$

Artinya, Variabel manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Pusat Kota Medan.

$$H_1: B_1 \neq 0$$

Artinya, ada pengaruh positif dan signifikan terhadap signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Pusat Kota Medan.

2. X_2 Promosi Jabatan

$$H_0: B_2 = 0$$

Artinya, Variabel promosi jabatan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Pusat Kota Medan.

$$H_1: B_2 \neq 0$$

Artinya, ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Pusat Kota Medan

3.9.2 Uji Simultan (Uji-F)

Menurut Ghozali (2018:179) uji pengaruh simultan juga dikenal “*join effect*”, digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memengaruhi variabel independen secara bersama sama (*joint*). Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikasi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05 atau F hitung dinyatakan lebih besar dari pada F tabel maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Bila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, dan $f \text{ tabel} > F \text{ hitung}$, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ dan $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.10 Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Tujuan dari uji koefisien determinasi (Uji R^2) adalah untuk mengetahui seberapa baik variabel dapat menjelaskan variasi parsial maupun simultan dari variabel terikat. Menurut Ghazali (2018: 179) koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Namun, jika R^2 kecil, ini menunjukkan variasi variabel dependen sangat terbatas.