



PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, MANAJEMEN TALENTA DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI

Novarita

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis ,Universitas Winaya Mukti

Email :

novaritadprd@gmail.com

Riwayat Artikel : Artikel Masuk: 24 Maret 2025 Diterima: 24 Maret 2025

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh berbagai data yang terkumpul dianalisis dan diinterpretasikan sehingga dapat memperoleh gambaran mengenai Keadilan Organisasi, Manajemen Talenta, Pemberdayaan dan Motivasi Berprestasi serta menganalisis pengaruh Keadilan Organisasi, Manajemen Talenta dan Pemberdayaan terhadap Motivasi Berprestasi pegawai, baik secara simultan maupun secara parsial.

Metode yang digunakan adalah metode survei deskriptif dan survei eksplanatori. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah kausalitas. Unit analisis para pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dengan sampel sebanyak 120 orang pegawai. Time horizon dalam penelitian ini adalah cross sectional serta metode analisis yang digunakan adalah distribusi frekuensi dan analisis jalur.

Temuan dari penelitian ini adalah Keadilan Organisasi menurut pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat sudah tepat, Manajemen Talenta menurut pegawai sudah tepat dan sesuai dengan kebutuhan; Pemberdayaan yang terbentuk sudah cukup baik; Motivasi Berprestasi pegawai memiliki Motivasi Berprestasi yang tinggi. Keadilan Organisasi, Manajemen Talenta dan Pemberdayaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Namun secara parsial Manajemen Talenta lebih dominan mempengaruhi Motivasi Berprestasi pegawai daripada Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan.

Kata Kunci: Keadilan Organisasi, Manajemen Talenta, Pemberdayaan, Motivasi Berprestasi

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of obtaining various collected data analyzed and interpreted so that it can obtain a picture of Organizational Justice, Talent Management, Empowerment and Achievement Motivation and analyze the influence of Organizational Justice, Talent Management and Empowerment on employee Achievement Motivation, both simultaneously and partially.

The method used is a descriptive survey method and an explanatory survey. The type of investigation in this study is causality. The unit of analysis is the employees of the Secretariat of the West Java Provincial DPRD with a sample of

120 employees. The time horizon in this study is cross-sectional and the analysis methods used are frequency distribution and path analysis.

The findings of this study are that Organizational Justice according to employees at the Secretariat of the West Java Provincial DPRD is appropriate, Talent Management according to employees is appropriate and in accordance with needs; The empowerment that has been formed is quite good; Employee Achievement Motivation has high Achievement Motivation. Organizational Justice, Talent Management and Empowerment together have an effect on Achievement Motivation of employees of the Secretariat of the West Java Provincial DPRD. However, partially Talent Management is more dominant in influencing employee Achievement Motivation than Organizational Justice and Empowerment.

Keywords: Organizational Justice, Talent Management, Empowerment, Achievement Motivation

PENDAHULUAN

Tingkat motivasi berprestasi kerja dan keterlibatan kerja dapat diukur dengan melihat jumlah pergantian pegawai selama periode tertentu. Pegawai dengan keterlibatan kerja yang tinggi biasanya akan lebih fokus menghadapi pekerjaan mereka, dengan begitu akan timbul motivasi kerja dan komitmen yang kuat. Pembinaan keterlibatan kerja merupakan tujuan organisasi yang penting karena karyawan merupakan penentu efektivitas organisasi. Organisasi-organisasi yang ada saat ini semakin menghadapi tantangan yang dituntut untuk bisa meningkatkan kinerja pegawainya hingga mampu bersaing dengan pesaingnya. Dalam kaitannya dengan sumber daya manusia, motivasi kerja dan keterlibatan kerja merupakan hal-hal yang sangat penting karena akan mempengaruhi sukses atau tidaknya suatu organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja dan keterlibatan kerja yang tepat diharapkan para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tugas dan sasarannya, maka akan menguntungkan para pegawainya.

Motivasi Kerja Pegawai, merupakan sebuah dorongan baik secara fisiologis dan psikologis untuk melakukan sesuatu yang memiliki tujuan (Luthans, (2011:157); Gibson, et al (2012:126); McShane & Glinow (2018:22); Mullins (2016:221); Robbins dan Judge (2018:33); Schermerhorn, et al (2010:10)). Cooper dan Makin (1995) mengatakan bahwa motivasi kerja sangat penting karena motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan individu dalam suatu pekerjaan.

Keterlibatan kerja merupakan suatu tingkatan keikutsertaan aktif individu dalam pekerjaan dan sejauh mana individu menganggap kinerja itu sebagai hal penting, yang mempengaruhi harga dirinya (Robbins, 2002). Karyawan yang mempunyai tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi, sangat memihak perusahaannya, dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang dilakukan olehnya. Chungthai (2008) berpendapat bahwa karyawan yang terlibat dalam pekerjaan, cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik

Faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja yakni keadilan organisasi, dimana Purwantoro (2019) menjelaskan bahwa organisasi yang adil

dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Didukung oleh penelitian Argon (2012) bahwa keadilan organisasi memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan motivasi kerja pegawai. Kemudian, penelitian Balven, et al (2017) menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dengan peningkatan motivasi kerja pegawai. Selanjutnya, penelitian Kang, et al (2006) mengemukakan bahwa keadilan organisasi memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan motivasi kerja pegawai. Begitu pula, penelitian Ali (2020) bahwa keadilan organisasi memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan motivasi kerja pegawai. Hal senada diungkapkan oleh Tziner, et al (2020) bahwa keadilan organisasi memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan motivasi kerja pegawai. Penelitian Ugadan dan Park (2018) mengatakan bahwa hubungan positif antara keadilan organisasi dengan peningkatan motivasi kerja pegawai. Serta, penelitian Seyed dan Jalali (2017) menyatakan bahwa hubungan positif antara keadilan organisasi dengan peningkatan motivasi kerja pegawai.

Selanjutnya, manajemen talenta menjadi salah satu yang menjadi sorotan dalam motivasi kerja, menurut Kontoghiorghes (2015) menyebutkan bahwa manajemen talenta memberikan banyak harapan kepada pegawai sehingga pegawai menjadi lebih termotivasi. Didukung oleh penelitian Nawangsari dan Sutawidhaya (2019) bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara manajemen talenta dan motivasi kerja pegawai. Kemudian, Ahuja, et al (2020) menjelaskan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Selanjutnya, Hashemzaee dan Ghasemi (2017) menyatakan bahwa hubungan positif dan signifikan antara manajemen talenta dan motivasi kerja pegawai. Begitu pula, penelitian Leon dan Gracia-Saveedra (2012) menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian Mahjoub, et al (2015) menyebutkan bahwa manajemen talenta menjadi salah satu faktor pendukung peningkatan motivasi pegawai. Hal senada diungkapkan oleh Pinto dan Dhulla (2012) bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Serta, penelitian Rastgool (2016) mengemukakan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Serta, pegawai yang diberdayakan akan lebih termotivasi dalam bekerja (Harbi, et al, 2018). Didukung oleh penelitian Brooks, et al (2011) bahwa pemberdayaan memiliki hubungan yang erat terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. Kemudian, penelitian Davis dan Bowless (2018) menyebutkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. Selanjutnya, penelitian Fooka, et al (2012) menyatakan bahwa pemberdayaan memiliki hubungan yang erat terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. Begitu pula penelitian Wei dan Yang (2015) mengemukakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. Hal senada diungkapkan oleh Nichols (2006) bahwa pemberdayaan memiliki hubungan yang erat terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. Penelitian Rahmi, et al (2020) berpendapat bahwa pemberdayaan memiliki hubungan yang erat terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. Serta penelitian Salge, et al (2014) menjelaskan bahwa pemberdayaan memiliki hubungan yang erat terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen adalah sebuah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Farida, 2017, hlm. 2). Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2019, hlm. 1) bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen adalah ilmu dan praktik berbagai strategi, proses, dan evaluasi semua jenis sumber daya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien

MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), agar keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan (Kadarsiman, 2013:5).

Gibson, et al (2012) menjelaskan bahwa keadilan organisasi sebagai tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama dalam organisasi tempat dia bekerja. Kemudian, Colquitt, et al (2009) mengemukakan bahwa Keadilan organisasi adalah persepsi yang adil dari seseorang. Selanjutnya, Purwanto dan Bagyo (2019) menyatakan bahwa Keadilan organisasi menggambarkan kesetaraan atau keadilan di tempat kerja yang terkait dengan pekerjaan

Collings dan Mellahi (2009) menjelaskan bahwa Talent Management adalah manajemen strategis yang membahas identifikasi sistematis posisi kunci, yang dianggap sebagai keunggulan berkelanjutan dan kompetitif organisasi. Pengembangan bakat organisasi untuk mengisi posisi kunci adalah salah satu tanggung jawab utama dari jenis manajemen ini. Sistem manajemen bakat dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan mempengaruhi motivasi kerja, komitmen organisasi, dan perilaku over-representasi karyawan. Kemudian, Capelli (2008) mengatakan bahwa Manajemen Bakat hanyalah masalah mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia dan kemudian menetapkan rencana untuk memenuhinya

Conger dan Kanungo (1988) mengemukakan bahwa Pemberdayaan terhubung dengan motivasi dalam beberapa cara. Paling langsung, telah dikonseptualisasikan sebagai satu set proses motivasi yang meningkatkan inisiasi pribadi, ketekunan untuk menyelesaikan tugas, dan perasaan self-efficacy. Kemudian, Adhman dan Hull (2009:21) menyatakan bahwa Pemberdayaan merupakan sebuah proses peningkatan personal, interpersonal atau kekuatan politis sehingga individu yang bersangkutan dapat mengambil tindakan untuk memperbaiki kondisi kehidupannya

Motivasi berprestasi adalah usaha dan keyakinan individu untuk mewujudkan tujuan belajar dengan standar keberhasilan tertentu dan mampu mengatasi segala rintangan yang menghambat pencapaian tujuan (Atmoko dan Hidayah, 2014). Selanjutnya definisi motivasi berprestasi juga dapat dikatakan sebagai sebuah motivasi yang bertujuan untuk mengejar prestasi yaitu untuk mengembangkan ataupun mendemonstrasikan kemampuan yang tinggi (Purwanto, 2014: 219). Menurut Susanto (2018: 35), motivasi berprestasi adalah dorongan dalam individu untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin demi mencapai kesuksesan. Jadi motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan aktivitas dalam rangka mengusahakan atau

memperoleh hasil sebaik-baiknya berdasarkan standar kesempurnaan dengan segenap potensi dan dukungan yang dimiliki individu

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan yang diharapkan yaitu metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel mengenai Keadilan Kerja, Manajemen Talenta, dan pemberdayaan dan Motivasi Berprestasi Pegawai. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh Keadilan Kerja, Manajemen Talenta, dan pemberdayaan terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai. Seperti yang terungkap di dalam identifikasi masalah penelitian, bahwa pokok masalah yang diteliti adalah Keadilan Kerja (X_1), Manajemen Talenta (X_2) dan Pemberdayaan (X_3) sebagai variabel bebas, serta Motivasi berprestasi pegawai sebagai variabel terikat (Y).

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder dari dokumentasi atau laporan yang tersedia pada organisasi (evaluasi Motivasi Berprestasi Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, 2022). Sedangkan data primer berupa Keadilan Kerja, Manajemen Talenta, pemberdayaan dan motivasi berprestasi pegawai bersumber dari para pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat sebagai responden.

Data mengenai Keadilan Kerja, Manajemen Talenta, pemberdayaan dan motivasi berprestasi pegawai dapat diperoleh secara empirik dengan memberikan sejumlah pertanyaan pada obyek penelitian sebagai responden yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diberikan peneliti, baik pertanyaan lisan atau tulisan yang berkaitan dengan variabel penelitian sebagai responden sehingga data kualitatif dapat diperoleh sebelum diolah menjadi data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 120 orang. Berdasarkan teknik sampling yang dipakai yakni sampling jenuh, maka sampel di penelitian ini adalah 120 orang.

Sumber data yang diperoleh penulis dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

- 1) Wawancara, yaitu melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang dianggap mengetahui dengan objek penelitian guna mendapatkan data yang tidak diperoleh dari observasi atau dokumen-dokumen.
- 2) Observasi adalah cara pengambilan data dengan pengamatan tanpa ada alat standar lain untuk keperluan tersebut, yaitu mengadakan pengamatan langsung terhadap kegiatan operasional.
- 3) Kuesioner, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan terhadap responden. Jenis pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner ialah pertanyaan tertutup dan berstruktur, dimana materi pertanyaan menyangkut pendapat responden mengenai Keadilan Kerja, Manajemen Talenta, pemberdayaan serta motivasi berprestasi pegawai. Kuesioner disusun berdasarkan item-item dan metode yang digunakan adalah *Likert's Summated Rating* (LSR).

- 4) Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data sekunder yang dilakukan dengan mencatat dokumen yang berhubungan dengan variabel penelitian.

Sebelum data dianalisis, dilakukan terlebih dahulu pengolahan data. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil wawancara dan kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam 3 langkah, yaitu : persiapan, tabulasi dan penerapan data pada pendekatan penelitian. Persiapan penelitian meliputi kegiatan mengumpulkan dan memeriksa kelengkapan lembar kuesioner dan memberikan nilai (*scoring*) sesuai dengan sistem penilaian yang telah ditetapkan. Kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal 5, nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel independen X dan variabel dependen Y, yaitu sebagai berikut : (X,Y) yang diasumsikan berhubungan linier. Data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian.

Analisis yang digunakan terdiri dari dua jenis yaitu : (1) analisis deskriptif terutama untuk variabel yang bersifat kualitatif dan (2) analisis kuantitatif, berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku variabel penelitian, sedangkan analisis deskriptif/ kualitatif digunakan untuk menggali perilaku faktor penyebab. Metode analisis yang digunakan berupa *cross-sectional analysis*. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif.

Sedangkan untuk meneliti pengaruh di antara variabel penelitian terhadap motivasi berprestasi pegawai, data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yaitu dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*), karena untuk tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Menurut Wirasasmita (2004;1) analisis jalur membahas kontribusi pengaruh dan perbandingan kontribusi pengaruh (baik secara keseluruhan maupun parsial) Dengan analisis jalur, besarnya pengaruh antar variabel dapat ditentukan dan dinyatakan dalam persentase. Untuk mengetahui hubungan kausal antara Keadilan Kerja (Variabel X_1), Manajemen Talenta (Variabel X_2), dan pemberdayaan (Variabel X_3), serta motivasi berprestasi pegawai (variabel perantara Y

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik menurut jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Wanita	48	40
Pria	72	60
Total Skor	120	100

Sumber : Hasil Pengolahan data

Berdasarkan tabel di atas, bahwa sebagian besar pegawai yang dijadikan responden menurut jenis kelamin dan mayoritas dari pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat , adalah pria sebesar 30 orang atau 60%, sedangkan Wanita adalah sebesar 20 orang atau 30%

Karakteristik menurut usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
25 – 29 tahun	10	8,3
30 – 34 tahun	25	20.8
35 – 39 tahun	58	48.3
40 – 44 tahun	27	22.6
Total Skor	120	100

Sumber : Hasil Pengolahan data

Berdasarkan tabel di atas, bahwa sebagian besar pegawai yang dijadikan responden menurut usia, dapat diketahui bahwa usia para pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat , relatif termasuk usia produktif yakni berkisar antara 35 – 39 tahun karena produktivitas kerja pegawai dapat dicapai pada usia kerja. Idealnya dalam usia tersebut merupakan masa-masanya bagi para pegawai yang bersangkutan menyenangkan bidang-bidang pekerjaan yang cukup menantang dalam mengaplikasikan idealismenya

Karakteristik menurut pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SD/ SLTP	0	0
SLTA	0	0
D1/D2/D3	0	0
S1	80	66.7
S2	40	33.3
Total Skor	120	100

Sumber : Hasil Pengolahan data

Berdasarkan tabel di atas, mengelompokkan responden berdasarkan pendidikan formal terakhir sebagian besar lulusan S1 sehingga dapat dikatakan pendidikan cukup menunjang pada intelektual pegawai pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat , dengan demikian mereka akan dapat menilai baik tidaknya suatu pembinaan dan dapat memahami dengan mudah aturan yang diberlakukan oleh organisasi.

Karakteristik menurut masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
5 – 10 tahun	9	7.5
11 - 15 tahun	11	9.1
16 -20 tahun	16	13.4
> 20 tahun	84	70.0

Total Skor	120	100
-------------------	-----	-----

Sumber : Hasil Pengolahan data

Tabel 4.4 di atas memperlihatkan bahwa responden dikelompokkan kedalam karaktersitik berdasarkan masa kerja, Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masa kerja para pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat , > 20 tahun tahun sebesar 70%. Dilihat dari masa kerja yang dimilikinya, mereka memiliki pengalaman yang cukup lama dibidang tugasnya masing-masing

Rangkuman Variabel Keadilan Organisasi

No.	Indikator	Skor	Ket.
1.	Setiap karyawan merasa adil dalam mendapatkan kompensasi sesuai dengan kinerja dan kompetensi masing-masing pegawai	486	Setuju
2.	Setiap karyawan merasa nyaman dan aman atas penerapan budaya organisasi di perusahaan	456	Setuju
3.	Setiap karyawan merasa terdapat keadilan atas peraturan dan standar operasional yang ditetapkan oleh perusahaan	464	Setuju
4.	Setiap karyawan merasa mendapatkan keadilan atas prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan dari waktu ke waktu	438	Setuju
5.	Setiap karyawan merasa perusahaan sudah adil dalam memberlakukan <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> tanpa adanya konflik kepentingan	410	Kurang Setuju
6.	Setiap karyawan merasa mendapatkan informasi yang akurat sesuai dengan fakta yang terjadi	486	Setuju
7.	Setiap karyawan merasa Prosedur yang adil juga mengandung aturan yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan yang ada atau kesalahan yang akan timbul.	431	Setuju
8.	Setiap karyawan merasa pengawasan dan supervisi yang dilakukan oleh manajemen puncak sudah adil	464	Setuju
9.	Setiap karyawan merasa prosedur yang dilakukan sudah menganut prinsip moralitas dan standar etika yang baik	438	Setuju
10.	Setiap karyawan merasa manajemen puncak atau jajaran direksi sudah memperlakukan karyawan dengan sangat adil	410	Kurang Setuju
11.	Jajaran direksi atau manajemen puncak selalu mengadakan pertemuan untuk memberikan Tindakan indisipliner terhadap karyawan yang melanggar aturan, sehingga pemberian <i>punishment</i> dilakukan seobjektif mungkin	486	Setuju
12.	Setiap karyawan merasa percaya pada perusahaan untuk menggantungkan seluruh	456	Setuju

	kehidupan dan masa depannya		
	Jumlah	5425	
	Rata-rata Skor	452,08	

Berdasarkan Tabel diatas dan bobot skor variabel Keadilan Organisasi di atas, ternyata Keadilan Organisasi pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat sudah sesuai dengan harapan pegawai. Hal ini terlihat dari garis kontinum yang menunjukkan di kolom sesuai, yang mana Keadilan Organisasi dalam suatu organisasi mencerminkan sejauh mana Motivasi Berprestasi yang dapat dicapai oleh organisasi tersebut.

Rangkuman Variabel Manajemen Talenta

No.	Indikator	Skor	Ket.
1.	Perusahaan menentukan talenta yang menempati posisi di setiap struktur organisasi sesuai dengan spesialisasi yang dimiliki karyawan	500	Setuju
2.	Perusahaan merekrut karyawan sesuai dengan kompetensinya	509	Setuju
3.	Setiap karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri secara formal dan non formal	506	Setuju
4.	Setiap karyawan diberikan fasilitas kompensasi/beasiswa untuk meningkatkan kompetensinya	508	Setuju
5.	Setiap karyawan dibekali informasi dan ketentuan untuk terus mempertahankan citranya demi nama baik perusahaan	507	Setuju
6.	Setiap karyawan diberikan banyak fasilitas kesejahteraan karyawan berupa kompensasi finansial dan non finansial	500	Setuju
	Jumlah	3030	
	Rata-rata Skor	505	

Berdasarkan Tabel 4.23 dan bobot skor variabel Manajemen Talenta kerja pegawai di atas, bahwa Manajemen Talenta kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat pada saat ini secara rata-rata menunjukan berada pada keadaan yang tinggi, dalam arti kondisi kerja yang ada pada saat ini cukup memenuhi kebutuhan mereka dalam hal koordinasi sesama pegawai, kepada pimpinan dan bawahan.

Rangkuman Pemberdayaan

No.	Indikator	Skor	Kriteria
1.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk Peningkatan kompetensi untuk menggunakan berbagai bentuk untuk ICT	483	Sangat Setuju
2.	Perusahaan memfasilitasi portal untuk <i>sharing knowledge</i> bagi karyawan	365	Kurang Setuju
3.	Perusahaan memfasilitasi karyawan untuk	362	Tidak

	meningkatkan <i>brand image</i> melalui berbagai social media		Setuju
4.	Perusahaan memfasilitas karyawan untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi dengan anggota keluarga dan teman di luar lokasi langsung	487	Setuju
5.	Setiap karyawan selalu dibekali kemampuan untuk meningkatkan efikasi diri	504	Sangat Setuju
6.	Setiap karyawan dituntut untuk secara kritis meningkatkan kemampuan untuk menganalisa situasi dan permasalahan pribadi	483	Setuju
7.	Setiap karyawan memiliki kemampuan yang kuat untuk memberikan pengaruh pada pilihan hidup strategis	365	Kurang Setuju
8.	Meningkatkan literasi ICT dan kemampuan teknologi	362	Tidak Setuju
9.	Meningkatkan kemampuan kepemimpinan	487	Setuju
10.	Meningkatkan kemampuan manajerial	504	Sangat Setuju
11.	Meningkatkan kemampuan kewirausahaan	483	Sangat Setuju
12.	Mencari alternatif sumber penghasilan	365	Kurang Setuju
13.	Meningkatkan sumber produktivitas	362	Tidak Setuju
14.	Meningkatkan peluang kerja	487	Setuju
15.	Meningkatkan kemampuan kewirausahaan	504	Sangat Setuju
16.	Meningkatkan akses pada informasi atau jasa	483	Sangat Setuju
17.	Meningkatkan kapabilitas untuk berinteraksi dengan pemerintah dan partai politik	365	Kurang Setuju
	Jumlah	7451	
	Rata-rata Skor	438,29	

Berdasarkan bobot skor variabel Pemberdayaan di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat sesuai pekerjaan mereka, hal ini dapat dilihat dari garis kontinum yang menempati urutan tinggi, yang berarti bahwa pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat merasa lingkungan kerja tempat mereka bekerja, secara fisik dapat meningkatkan Motivasi Berprestasi mereka .

Rangkuman variabel Motivasi Berprestasi pegawai

No.	Indikator	Skor	Ket.
1.	Saya selalu tertantang untuk bekerja sendiri dalam menjalankan tugas yang penuh rintangan	415	Kurang Setuju
2.	Saya selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan baik agar mendapatkan pengakuan atas	427	Kurang Setuju

	kesuksesan pekerjaan yang telah saya selesaikan		
3.	Saya selalu menjaga <i>image</i> saya untuk menjadi pegawai teladan	430	Setuju
4.	Saya selalu menjaga hubungan dengan seluruh pegawai agar dapat menghindari konflik	397	Kurang Setuju
5.	Saya selalu membina hubungan jangka Panjang dengan seluruh bagian organisasi	412	Kurang Setuju
6.	Saya selalu ingin melakukan kontrol pada orang lain dengan mempertahankan rasa kepemimpinan saya	415	KurangSetuju
7.	Saya selalu berkomunikasi persuasive untuk dapat mendominasi keadaan	427	Kurang Setuju
	Jumlah	2923	
	Rata-rata Skor	417,57	

Berdasarkan Tabel 4.49 di atas, ternyata pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat memiliki Motivasi Berprestasi yang tinggi bahkan beberapa pegawai memiliki Motivasi Berprestasi yang sangat tinggi, namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan mengenai kurang berinovasi dalam pekerjaan, monoton kreativitas, inovasi tidak nampak, dan kurang memiliki inovasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan komparatif dalam menyelesaikan tugas dan kurangnya kerjasama dengan sesama rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan serta frekuensi pemeliharaan peralatan kerja yang dilaksanakan saat ini sangat kurang, sesuai pendapat Mangkunegara (2005: 67) mengemukakan bahwa yang disebut dengan Motivasi Berprestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Didasarkan pada kerangka teori bahwa ada pengaruh antara Keadilan Organisasi, Manajemen Talenta dan Pemberdayaan terhadap Motivasi Berprestasi pegawai, selanjutnya akan menguji hipotesis secara keseluruhan tersebut dengan bentuk sebagai berikut :

1) Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Untuk mengetahui apakah variabel bebas, yaitu Keadilan Organisasi (X_1), Manajemen Talenta (X_2) dan Pemberdayaan (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi (Y) pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat , dimana statistik hipotesis dapat dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut :

Ho : $P_{Y X_1} = P_{Y X_2} = 0$,Tidak terdapat pengaruh Keadilan Organisasi, Manajemen Talenta dan Pemberdayaan terhadap Motivasi Berprestasi

Hi : $P_{Y X_1} = P_{Y X_2} \neq 0$, Terdapat pengaruh Keadilan Organisasi, Manajemen Talenta dan Pemberdayaan terhadap Motivasi Berprestasi

Pengujian hipotesis tersebut dilakukan melalui statistik uji F, dengan ketentuan terima Ho jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak Ho jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari

perhitungan menggunakan software SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.51 Pengujian Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.087	2	122.044	14.047	.000 ^b
	Residual	616.439	117	12.959		
	Total	880.526	119			

a. Dependent Variable: MOTIVASI BERPRESTASI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MANAJEMEN TALENTA, KEADILAN ORGANISASI

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, ternyata F_{hitung} sebesar 14.047 lebih besar dari t_{tabel} 2.84 ($F_o > F_{\alpha} : (k, n-k-1)$ ($12.674 > 2.84$), sehingga hipotesis diterima atau H_0 ditolak. Berarti *pengujian individu dengan hipotesis dapat terus dilakukan* yaitu:

2) Pengujian Hipotesis Secara Individu

Pengujian secara individu dilakukan ketika pengujian secara simultan menolak hipotesis nol berarti sekurang-kurangnya ada satu koefisien jalur yang tidak sama dengan nol. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui atau menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas apakah secara individu signifikan atau tidak. Karena pengujian secara keseluruhan menghasilkan uji yang signifikan, maka analisis selanjutnya dilakukan dengan pengujian secara individu (pengujian secara parsial).

$H_0 = \rho_{YXi} = 0$, Tidak terdapat pengaruh Manajemen Talenta dan Pemberdayaan terhadap Motivasi Berprestasi

$H_1 = \rho_{YXi} \neq 0$, Terdapat pengaruh Manajemen Talenta dan Pemberdayaan terhadap Motivasi Berprestasi

Statistik uji untuk setiap hipotesis

$$t_{0i} = \frac{p_{YXi}}{\sqrt{\left(1 - R_{Y \cdot X_1 X_2 X_3}^2\right) Cr_{ii}}} \quad , i = 1, 2, 3 \text{ (output SPSS lihat lampiran)}$$

Tolak H_0 , Jika $t_{0i} > t_{1-\alpha} (n-k-1)$

Dengan menggunakan tabel distribusi t diperoleh: (hasil SPSS sesuai lampiran).

$$t_{0,95(50-2-1)} = t_{tabel} = 1.68$$

Tabel 4.52 Pengujian hipotesis X1, X2 dan X3 terhadap Y

Koefisien Jalur	t _{hitung}	t _{tabel}	Kesimpulan	
PYX ₁	0.214	2.866	1.68	Ho tolak Terdapat pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Berprestasi Motivasi
PYX ₂	0.292	2.726	1.68	Ho tolak Terdapat pengaruh Manajemen Talenta terhadap Berprestasi Motivasi
PYX ₃	0.255	2.554	1.68	Ho tolak Terdapat pengaruh Pemberdayaan terhadap Berprestasi Motivasi

Sumber : hasil perhitungan

Berdasar hasil perhitungan nilai koefisien jalur variabel (X₁), (X₂) dan (X₃) terhadap (Y), yang didapatkan dengan menggunakan program SPSS release 12 for windows, Dengan demikian sesuai dengan kaidah keputusan, bahwa harga-harga t_{hitung} jatuh didaerah H₀ *ditolak* artinya koefisien jalur *signifikan*, sehingga diagram jalur tidak mengalami perubahan. Secara konsep dapat dijelaskan bahwa seluruh aspek Keadilan Organisasi dan aspek Manajemen Talenta serta aspek Pemberdayaan berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi pegawai.

Selanjutnya akan diuji keberartian (signifikansi) koefisien korelasi antar variabel X₁, X₂ dan X₃ dengan hipotesis sebagai berikut:

Dengan statistik uji sebagai berikut

$$t = \frac{r}{\sigma_2} \text{ dan } \sigma_2 = \frac{1}{\sqrt{n-3}}$$

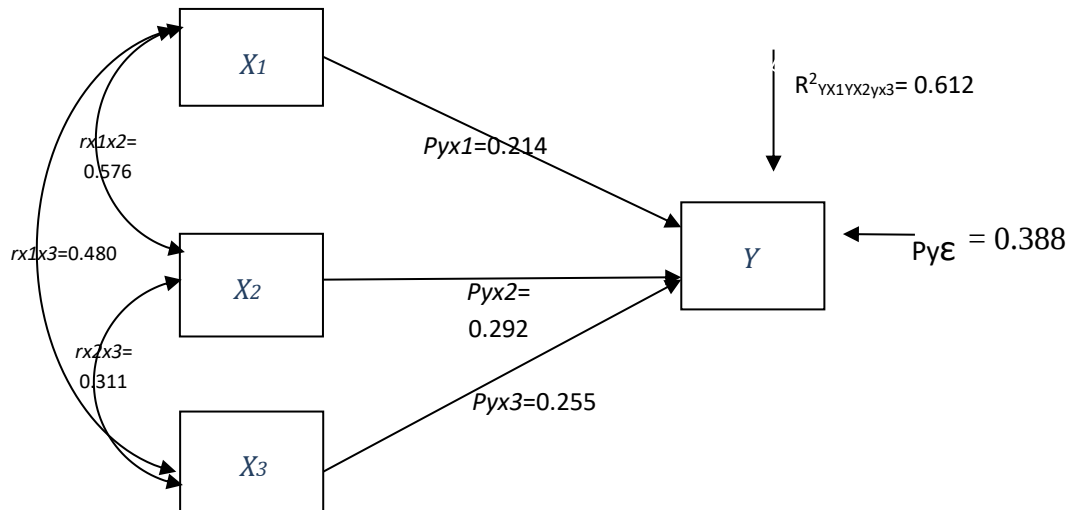
Tolak H₀ Jika t_{hitung} > t_(1-α/2;n-k-1) dengan menggunakan tabel t distribusi diperoleh (sesuai lampiran SPSS Release 12)

Tabel 4.53 Pengujian Korelasi antar variabel X

Koefisien Korelasi	Uji t	t table	Kesimpulan	
rx1x2	0.576	3.699	1.68	Ho tolak
rx1x3	0.480	3.215	1.68	Ho tolak
rx2x3	0.311	3.582	1.68	Ho tolak

Sumber : hasil output SPSS

Dari pengujian kolerasi antar variabel X, ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan langsung diantara variabel Keadilan Organisasi, Manajemen Talenta dan Pemberdayaan secara lengkap diagram hubungan kausal variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebagai beriku



Gambar 4.1. Struktur Diagram Antara Keadilan Organisasi, Manajemen Talenta dan Pemberdayaan dengan Motivasi Berprestasi Pegawai

Dari gambar struktural hubungan antar variabel dengan nilai-nilai parameter struktural di atas, maka pengaruh dari variabel penyebab ke variabel, maka pengaruh Keadilan Organisasi, Manajemen Talenta dan Pemberdayaan terhadap Motivasi Berprestasi pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat adalah :

Tabel 4.54 Pengaruh Variabel X_1 , X_2 dan X_3 ke Y dan Pengaruh Diluar Variabel X_1 , X_2 dan X_3 dan Y

Interpretasi Analisis Jalur		
Keterangan	Pengaruh	%
Pengaruh X_1 , X_2 , X_3 ke Y	0.612	61.2
Pengaruh Diluar X_1 , X_2 , X_3 dan Y	0.388	38.8
Jumlah		100

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa Keadilan Organisasi, Manajemen Talenta dan Pemberdayaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi yakni sebesar 61.2%, sedangkan sisanya sebesar 38.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu budaya kerja, lingkungan kerja motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, sikap kerja dan iklim kerja yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Namun apabila

dilihat secara parsial Manajemen Talenta lebih dominan mempengaruhi Motivasi Berprestasi daripada Keadilan Organisasi dan lingkungan kerja. Hal ini dapat dipahami karena setiap indikator dari Keadilan Organisasi, Manajemen Talenta dan Pemberdayaan dijadikan suatu aspek pengukuran Motivasi Berprestasi.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Motivasi Berprestasi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada tabel 4.55 dibawah ini:

Tabel 4.55 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dari Keadilan Organisasi Terhadap Motivasi Berprestasi

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X ₁	Pengaruh langsung ke Y	0.108	10.8
	Pengaruh tidak langsung melalui X ₂ ke Y	0.036	3.6
	Pengaruh tidak langsung melalui X ₃ ke Y	0.067	6.7
Jumlah		0.211	21.1

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi Keadilan Organisasi terhadap Motivasi Berprestasi secara langsung sebesar 10.8% dengan koefisien t_{hitung} sebesar 2.866, sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha_{(0,05)} = 1.68$, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan tidak langsung melalui variabel Manajemen Talenta sebesar 3.6% serta tidak langsung melalui variabel lingkungan kerja sebesar 6.7%. Sedangkan kontribusi Keadilan Organisasi terhadap Motivasi Berprestasi secara keseluruhan mencapai 21.1%, dimana semakin baik Keadilan Organisasi yang dilakukan akan mengakibatkan meningkatnya Motivasi Berprestasi. Gambaran ini telah pula menjawab hipotesis Keadilan Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi

Demikian juga, hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa pengaruh Manajemen Talenta terhadap Motivasi Berprestasi pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, baik secara langsung maupun tidak langsung dapat terlihat pada tabel 4.56 di bawah ini :

Tabel 4.56 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Manajemen Talenta Terhadap Motivasi Berprestasi

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X ₂	Pengaruh langsung ke Y	0.119	11.9
	Pengaruh tidak langsung melalui X ₁ ke Y	0.036	3.6
	Pengaruh tidak langsung melalui X ₃ ke Y	0.067	6.7
Jumlah		0.222	22.2

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi Manajemen Talenta terhadap Motivasi Berprestasi secara langsung sebesar 11.9%, dengan koefisien t_{hitung} sebesar 2.726, sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.68$, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan tidak langsung melalui variabel Keadilan Organisasi sebesar 3.6% serta tidak langsung melalui variabel lingkungan kerja sebesar 6.7%. Sedangkan kontribusi Manajemen Talenta terhadap Motivasi Berprestasi secara keseluruhan mencapai 22.2%, dimana kondisi tersebut menunjukkan bahwa variabel Manajemen Talenta sangat kuat atau sangat erat pengaruhnya terhadap Motivasi Berprestasi. Maka semakin tepat input Manajemen Talenta akan memberikan korelasi yang positif dalam peningkatan Motivasi Berprestasi. Gambaran ini secara parsial telah menjawab hipotesis penelitian ini, bahwa secara parsial Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi.

Demikian juga, hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa pengaruh Pemberdayaan terhadap Motivasi Berprestasi pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, baik secara langsung maupun tidak langsung dapat terlihat pada tabel 4.57 di bawah ini :

Tabel 4.57 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Pemberdayaan Terhadap Motivasi Berprestasi

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X_3	Pengaruh langsung ke Y	0.117	11.7
	Pengaruh tidak langsung melalui X_1 ke Y	0.067	6.7
	Pengaruh tidak langsung melalui X_2 ke Y	0.013	1.3
Jumlah		0.197	19.7

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Berprestasi secara langsung sebesar 11.7%, dengan koefisien t_{hitung} sebesar 2.554, sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.68$, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan tidak langsung melalui variabel Keadilan Organisasi sebesar 6.7% serta tidak langsung melalui variabel Manajemen Talenta sebesar 1.3%. Sedangkan kontribusi Pemberdayaan terhadap Motivasi Berprestasi secara keseluruhan mencapai 19.7%, dimana kondisi tersebut menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan sangat kuat atau sangat erat pengaruhnya terhadap pencapaian Motivasi Berprestasi. Maka semakin tepat input Pemberdayaan yang diberikan akan memberikan korelasi yang positif dalam peningkatan Motivasi Berprestasi. Gambaran ini secara parsial telah menjawab hipotesis penelitian ini, bahwa secara parsial Pemberdayaan berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Keadilan Organisasi, Manajemen Talenta dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai (Suatu pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Keadilan Organisasi pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat pada umumnya dinilai cukup baik, namun ada beberapa pegawai yang mengeluhkan sikap pemimpin yang tidak sesuai dengan harapan pegawai.
2. Manajemen Talenta pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat pada saat ini secara rata-rata menunjukkan berada pada keadaan yang cukup tinggi, dalam arti kondisi kerja yang ada pada saat ini cukup memenuhi kebutuhan mereka dalam kerjasama dalam tim, dan koordinasi dari beberapa bagian, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat selesai dengan tepat waktu
3. Pemberdayaan di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat sesuai terhadap pekerjaan mereka, hal ini dapat dilihat dari sikap pegawai yang nyaman dan aman dengan kondisi kerja di kantor yang bersangkutan.
4. Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat memiliki Motivasi Berprestasi yang tinggi bahkan beberapa pegawai memiliki Motivasi Berprestasi yang sangat tinggi, namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan mengenai monoton kreativitas, inovasi tidak nampak, dan kurang memiliki inovasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan komparatif dalam menyelesaikan tugas dan kurangnya kerjasama dengan sesama rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan serta frekuensi pemeliharaan peralatan kerja yang dilaksanakan saat ini sangat kurang.
5. Keadilan Organisasi, Manajemen Talenta dan Pemberdayaan secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Namun secara parsial Manajemen Talenta lebih dominan mempengaruhi Motivasi Berprestasi daripada Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan. Dan secara parsial, pengaruh Keadilan Organisasi, Manajemen Talenta dan Pemberdayaan terhadap Motivasi Berprestasi adalah sebagai berikut:
 - a. Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi pegawai, sehingga apabila Keadilan Organisasi sesuai dengan harapan pegawai, maka Motivasi Berprestasi pegawai akan meningkat pula.
 - b. Manajemen Talenta kerja berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi pegawai, sehingga semakin tinggi Manajemen Talenta kerja pegawai yang terjalin, maka Motivasi Berprestasi akan semakin tinggi pula.
 - c. Pemberdayaan berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi pegawai, semakin tinggi Pemberdayaan sesuai dengan harapan pegawai terhadap organisasi maka Motivasi Berprestasi pegawai semakin meningkat.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. untuk meningkatkan Keadilan Organisasi, Manajemen Talenta dan Pemberdayaan. Saran-saran tersebut antara lain

1. Perbaikan Keadilan Organisasi pegawai dapat dilakukan melalui peningkatan pemahaman pimpinan terhadap kondisi bawahannya, maka sebaiknya pimpinan Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat mengadakan gathering atau acara non formal yang sifatnya mendekatkan diri dengan pegawai. Acara non formal ini selain mendekatkan pimpinan dengan bawahan, juga membuat Manajemen Talenta antar sejawat serta pimpinan dan bawahan menjadi semakin baik.

2. Pemberdayaan merupakan suatu yang sangat berperan dalam meningkatkan Motivasi Berprestasi pegawai, oleh karena itu unsur-unsur Pemberdayaan yang harus diperhatikan dan lebih ditingkatkan adalah kondisi organisasi yang dibuat senyaman mungkin.
3. Motivasi Berprestasi Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat harus ditingkatkan terutama mengenai peningkatan kreativitas dan inovasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan komparatif dalam menyelesaikan tugas, kerjasama dengan sesama rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan lebih ditingkatkan serta frekuensi pemeliharaan peralatan kerja secara berkala lebih ditingkatkan.
4. Saran Pengembangan Ilmu
 - a. Dikarenakan waktu dan dana penelitian terbatas, disarankan dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut, disarankan selain menggunakan daftar pertanyaan, dilanjutkan dengan wawancara yang lebih mendalam kesemua responden
 - b. Disarankan untuk meneliti lebih lanjut, dengan memperbanyak variabel penyebab yang mempengaruhi Motivasi Berprestasi pegawai.
 - c. Penelitian ini baru didasarkan pada data yang dirasakan pegawai saja, oleh sebab itu perlu dilengkapi dengan harapan, sehingga data dan informasi akan lebih lengkap yakni apa yang dirasakan dengan apa yang diharapkan dapat diidentifikasi sebagai dasar perbaikan dan masukan bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A meta-analysis. *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.* 86, 278–321. doi: 10.1006/obhd.2001.2958.
- Ali, Hanum, Syarifah., 2020. *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, 9(4)2020, 143-153 An Open Access Journal ISSN: 2617-3018.
- Apriono, Markus., Titisari, Purnamie., Handriyono., Suroso, Imam., Maridelina, Pinkan, Vanya., 2021. *The Journal of Behavioral Science* Copyright © Behavioral Science Research Institute 2021, Vol. 16, Issue 3, 42-58 ISSN: 1906-4675 (Print), 2651-2246 (Online).
- Ashman, K. Karen., & Jr. Hull, H. Grafton., 2009:21. *Understanding Generalist Practice*. 5th Edition. USA: Cengage Learning
- Babic, V. Slavkovic, M., & Aleksic, Stojanovic, V., 2015. *Talent management: Opportunities and limitations for Serbian organizations*. Teme: *Casopis za Društvene Nauke*, 39(2).
- Balchard, Ken., Carlos, P. John., & Randolph Alan., 2001:222. *The 3 Keys to Empowerment: Release The Power Within People for Astonishing Results*. California: Berrett-Koehler Publishers
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P.E., 2001. *The role of justice in organizations*: Colquit., LePine., & Wesson., 2009. *Organizational Behavior*. McGraw Hill International Edition.
- Conger, J., & Kanungo, R., 1988. *The empowerment process: Integrating theory and practice*. *Academy of Management Review*, 13, 471-482.
- D.G. Collings., & K., Mellahi., 2009. *Strategic talent management: A review and research agenda*. *Hum Resour Manag Rev* 2009;19:304–13. doi:10.1016/j.hrmr.2009.04.001

- Gibson, et al. 2012. Organization : behaviour, Structure, Processes.14th Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Heinen, J.S., & O'Neil, C., 2004. Managing talent to maximize performance. *Employment Relations Today*, 31, 67-82.
- Hughes, Roger., & Margaret, M. Barrie., 2011:35. Practical Public Health Nutrition. UK: John Wiley and Sons
- Janizar, S., Firdausy, C. M., & Bagio, T. H. (2023). MULTI DIMENSIONAL TRADE-OFF MODEL STUDY ON REMUNERATION OF CONSULTANTS IN THE CONSTRUCTION SECTOR. *The Journal of Modern Project Management*, 11(2), 177-187
- Kamal, Ahuja., & Ranga, Priyanka., 2020. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology* Volume XII, Issue V, 2020 ISSN No : 1006-7930
- Kapoor, Ramneek., Paul, Justin., & Harder, Biplab., 2011:133. *Services Marketing: Concepts and Practices*. USA: John Wiley
- Khilji, S.E. & Schuler, R.S., 2015. Incorporating the macro view in global talent management. *Human Resource Management Review*, 25(3), 236-248.
- Lewis, R.J., & Heckman, R.J., 2006. Talent management: a critical review", *Human Resources Management Review*, Vol. 16, pp. 139-54.
- Lockwood., 2006. *Talent Management: Driver for Organizational Success*. SHRM Research Report Quarterly.
- Mucahit., Celik., & Sariturk, Mehmet. 2012. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Yıl: 11 Sayı: 21 Bahar 2012 / 1 s.353-382.
- Nawangარი., & Sutawidjaya., 2019. *International Journal of Economics and Business Administration* Volume VII, Issue 1, 2019 pp. 140-152
- Purwanto, Handik., & Bagyo, Yupono. 2019. *Management and Economics Journal* E-ISSN: 2598-9537 P-ISSN: 2599-3402. Journal Home Page: <http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/mec>. Volume 3 Number 2, August 2019. DOI: 10.18860/mec-j.v3i2.7455
- Rothwell, W.J., & Wellins, R., 2004. Mapping your future: Putting new competencies to work for you. *Training and Development*, 58(5), 1-8.
- Sahai, S., & Srivasta, A.K., 2012. Goal / target setting and performance assessment as tool for talent management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 37, 241–246. doi:10.1016/j.sbspro.2012.03.290.