



Analisis *Talent Acquisition* Dan *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance* Pada Karyawan Cv. Roda Mas

Padila Nurmala^{1*}, Umban Adi Jaya²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Sains Indonesia, Bekasi, Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Sains Indonesia, Bekasi, Indonesia

Email: ^{1*} fadilnurmala72@gmail.com, ²umbanadi@imwi.ac.id

(* : coresponding author)

Abstrak

Industri otomotif menghadapi persaingan yang semakin ketat sehingga menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Talent Acquisition* dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* karyawan Cv. Roda Mas Auto Lestari. Latar belakang penelitian didasarkan pada pra-survei yang menunjukkan rendahnya efektivitas pengembangan karier, tingkat kepuasan kerja yang belum optimal, serta tingginya *Turn Over Rate* sebesar 40,60% yang mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sekaligus sampel sebanyak 93 karyawan yang diambil melalui teknik sampling jenuh (*saturated sampling*). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert 1–5 dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS, disertai uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Talent Acquisition* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, sedangkan *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Temuan ini mengindikasikan bahwa *Talent Acquisition* yang baik belum cukup meningkatkan kinerja tanpa didukung faktor internal seperti kepuasan kerja. Berlandaskan teori *Resource-Based View* (RBV), penelitian ini menegaskan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset strategis sebuah perusahaan yang bernilai dan perlu dikelola secara optimal. Secara praktis, hasil penelitian memberikan rekomendasi kepada perusahaan untuk tidak hanya memperbaiki sistem *Talent Acquisition*, tetapi juga meningkatkan program yang mendukung *Job Satisfaction*, seperti pengembangan karier, sistem penghargaan, dan kualitas lingkungan kerja, guna mendorong kinerja karyawan (*Employee Performance*) dan daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Akuisisi Bakat, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Teori Resource-Based View (RBV), Pengembangan Karir.

Abstract

The automotive industry is facing increasingly fierce competition, requiring companies to have high-performance human resources. This study aims to analyze the influence of Talent Acquisition and Job Satisfaction on Employee Performance of Cv. Roda Mas Auto Lestari employees. The background of the study is based on a pre-survey that shows low effectiveness of career development, suboptimal job satisfaction levels, and a high Turn Over Rate of 40.60%, which indicates problems in Human Resources (HR) management in the company. This study uses a quantitative approach with a population and sample of 93 employees taken through saturated sampling techniques. Data were collected using a 1–5 Likert scale questionnaire and analyzed by multiple linear regression using SPSS, accompanied by classical assumption tests, t tests, F tests, and coefficients of determination. To test partial and simultaneous effects between variables. The results show that partially Talent Acquisition does not have a positive and significant effect on Employee Performance, while Job Satisfaction has a positive and significant effect. Simultaneously, both variables have a positive and significant effect on Employee Performance. These findings indicate that effective talent acquisition is insufficient to improve performance without the support of internal factors such as job satisfaction. Based on the Resource-Based View (RBV) theory, this study emphasizes that human resources (HR) are a valuable strategic asset for a company and need to be managed optimally. Practically, the research findings provide recommendations for companies to not only improve their talent acquisition systems but also enhance programs that support job satisfaction, such as career development, reward systems, and a quality work environment, to boost employee performance and sustainable company competitiveness.

Keywords: Talent Acquisition, Job Satisfaction, Employee Performance, Resource-Based View (RBV) Theory, Career Development.

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, perusahaan dituntut untuk mampu menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya diukur dari pencapaian visi dan misi, tetapi juga dari kemampuannya untuk bertahan serta bersaing secara berkelanjutan dengan para kompetitor. Industri otomotif merupakan salah satu sektor yang memiliki tingkat persaingan tinggi dan dinamika perubahan yang cepat. Berdasarkan data yang dilansir oleh Zona Priangan.com, PT DAM mengelola 222 dealer, 554 bengkel resmi Honda (AHASS), serta 887 jaringan suku cadang sepeda motor Honda yang tersebar di berbagai kota dan kabupaten di seluruh Jawa Barat [1]. Di Kabupaten Cianjur sendiri Dealer Motor Honda resmi terdapat 23 gerai cabang dealer. [2]. Data tersebut menunjukkan bahwa dealer sepeda motor Honda tidak hanya menghadapi persaingan dengan merek lain, tetapi juga menghadapi persaingan internal antar dealer dengan merek yang sama dalam menarik dan mempertahankan konsumen. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Sejalan



dengan penelitian [3] bahwa keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tentunya bergantung pada kinerja para karyawannya. sumber daya manusia yang memiliki kompetensi berkualitas berpengaruh positif terhadap kinerja [4]. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya melalui strategi akuisisi talenta yang tepat untuk menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas.

Talent Acquisition merupakan bagian integral dari *Talent Management*, mencakup identifikasi, menarik, merekrut, mempertahankan hingga pembauran sumber daya berkompetensi tinggi ke dalam organisasi, dengan tetap memastikan langkah-langkah tersebut sejalan secara strategis dengan visi dan misi bisnis perusahaan. [5], [6]. [7] dalam penelitiannya menjelaskan bahwa akuisisi bakat (*Talent Acquisition*) juga merupakan pendekatan strategis efektif yang diterapkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan efisiensi proses. Proses *Talent Acquisition* mencakup seluruh bentuk hubungan kerja, mulai dari pegawai tetap dan paruh waktu, tenaga kontrak, staf lepas, hingga pekerja *outsourcing*, tanpa terkecuali. [8]. Oleh karena itu, perancangan strategi *Talent Acquisition* yang tepat menjadi aspek krusial dalam menemukan dan mempertahankan sumber daya manusia yang efektif bagi perusahaan. [9]. Berbeda dengan proses rekrutmen konvensional yang cenderung bersifat reaktif dan berorientasi jangka pendek, *Talent Acquisition* bersifat lebih proaktif, sistematis, dan terencana untuk memenuhi kebutuhan jangka panjang organisasi [5]

Namun demikian, keberhasilan *Talent Acquisition* saja tidak cukup untuk menjamin tercapainya kinerja karyawan yang optimal. Setelah karyawan bergabung dengan perusahaan, faktor internal organisasi, salah satunya kepuasan kerja (*Job Satisfaction*), memiliki peran yang signifikan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan [6]. Kepuasan kerja adalah pengalaman yang sangat subjektif, artinya hanya individu yang bersangkutan yang benar-benar merasakannya, dan tingkat kepuasan ini tidak selalu sama di antara karyawan [10]. [11] mendefinisikan *Job Satisfaction* sebagai tingkat kepuasan seorang karyawan terhadap penghargaan yang diterimanya atau terhadap pekerjaannya, terutama berkaitan dengan dorongan motivasi dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik). Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa variabel *Job Satisfaction* secara signifikan mempengaruhi *Employee Performance* dalam perusahaan sektor perbankan. [12] Namun, sejauh ini belum banyak penelitian yang secara eksplisit menguji bagaimana *talent acquisition* dan *job satisfaction* secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan pada level dealer otomotif di daerah, sehingga hubungan tersebut masih menjadi celah penelitian (*research gap*) yang relevan. Sehingga, penelitian ini memiliki keterbaruan (*novelty*) dengan menguji pengaruh langsung *Talent Acquisition* terhadap kinerja, bukan sebagai variabel mediasi.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, karena hal ini merupakan salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dan harapan karyawannya [13]. Dengan demikian, *Job Satisfaction* menjadi variabel yang melengkapi *Talent Acquisition* dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi *Employee Performance*. Melalui analisis empiris, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih lanjut mengenai hubungan antara *Talent Acquisition* dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*. Hasil pra-survei terhadap variabel *Talent Acquisition*, *Job Satisfaction*, dan *Employee Performance* menunjukkan rendahnya efektivitas pengembangan karier, kepuasan kerja yang belum optimal, serta tingginya *Turn Over Rate* sebesar 40,60%. Kondisi ini menunjukkan potensi permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan dan mengindikasikan bahwa strategi akuisisi talenta dan upaya peningkatan kepuasan kerja belum berjalan secara efektif.

Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini didasari hipotesis yang dinyatakan sebagai berikut: (1) Apakah *Talent Acquisition* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada karyawan? (2) Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada karyawan? (3) Apakah *Talent Acquisition* dan *Job Satisfaction* secara simultan berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada karyawan? Dalam perspektif *Resource-Based View (RBV)*, yang digunakan sebagai landasan teori keunggulan kompetitif organisasi ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak mudah digantikan (*valuable, rare, inimitable, non-substitutable/VRIN*) Barney (1991) dalam [14]. Oleh sebab itu, hasil penelitian ini diharapkan memberikan implikasi praktis bagi manajemen Cv. Roda Mas Auto Lestari dalam merancang strategi *Talent Acquisition* dan program peningkatan *Job Satisfaction* untuk memperkuat *Employee Performance* dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Cv. Roda Mas Auto Lestari, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif dan berlokasi di Kabupaten Cianjur. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan bahwa perusahaan tersebut memiliki struktur organisasi yang cukup kompleks, sehingga dinilai relevan untuk menganalisis pengaruh *Talent Acquisition* dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di Cv. Roda Mas Auto Lestari. Sampel penelitian ini terdiri dari seluruh anggota populasi



yang berjumlah 93 orang karyawan. Dengan mempertimbangkan jumlah populasi yang relatif kecil (kurang dari 100 orang) dan bersifat homogen dalam konteks jabatan serta bidang kerja, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* (*saturated sampling*). Menurut [15], teknik *sampling jenuh* digunakan apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 93 orang karyawan, yang mewakili seluruh populasi di Cv. Roda Mas Auto Lestari. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner yang disusun berdasarkan operasionalisasi variabel, yaitu penjabaran konsep penelitian ke dalam seperangkat indikator terukur untuk setiap variabel yang telah ditetapkan. Setiap variabel memiliki dimensi dan indikator yang diformulasikan sebagai alat ukur, yang dirancang dengan mengacu pada indikator-indikator yang telah digunakan dalam penelitian-penelitian terdahulu. Dimensi dari variabel *Talent Acquisition* diantaranya adalah *Talent Acquisition Process*, *Quality of Acquired Talent*, *Efficiency of Talent Acquisition Process*, *Talent Development*, *Employer Branding*. Pada variabel *Job Satisfaction* dimensi pengukuran diantaranya Kompensasi dan Penghargaan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Proses Pekerjaan. Sementara itu pada variabel *Employee Performance* dimensi pengukurannya adalah *Task Performance* (Kinerja Tugas) dan *Contextual Performance* (Kinerja Kontekstual). Seluruh dimensi tersebut selanjutnya dijabarkan menjadi sejumlah indikator yang berfungsi sebagai dasar penyusunan instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner, dengan total sebanyak 40 butir pernyataan. Pada pelaksanaannya, kuesioner disebarikan secara daring kepada responden dalam beberapa tahap waktu yang berbeda, dengan tujuan mengurangi potensi munculnya jawaban yang homogen di antara responden.

2.1. Alat Analisis Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang disusun berdasarkan definisi operasional variabel penelitian yang meliputi dimensi dan indikator masing-masing variabel, yaitu *Talent Acquisition* (X1), *Job Satisfaction* (X2), dan *Employee Performance* (Y). Setiap indikator dijabarkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diukur dengan menggunakan skala Likert 1–5, dimana skor 1 menunjukkan jawaban sangat tidak setuju dan skor 5 menunjukkan jawaban sangat setuju. Penggunaan skala Likert dimaksudkan untuk memudahkan responden memberikan penilaian yang terukur terhadap setiap pernyataan. Jumlah butir pernyataan disusun sejalan dengan jumlah indikator pada masing-masing variabel penelitian, sehingga data yang diperoleh mampu menggambarkan kondisi sebenarnya secara lebih akurat [15].

2.2. Metode Analisis Data

Data ini diperoleh menggunakan analisis teknik regresi linier berganda melalui perangkat lunak statistik SPSS. Metode ini diterapkan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen, yakni *Talent Acquisition* dan *Job Satisfaction*, terhadap variabel dependen, yakni *Employee Performance*, baik secara parsial maupun simultan. Sebelum membangun model regresi, serangkaian uji asumsi klasik dikerjakan, seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas. Pengaruh pada variabel independen dengan variabel dependen dianalisis menggunakan uji T yaitu untuk analisis parsial dan uji F yakni untuk analisis simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana *Talent Acquisition* dan *Job Satisfaction* dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap *Employee Performance* pada karyawan Cv. Roda Mas Auto Lestari [16].

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan terhadap 93 responden yang memenuhi kriteria sebagai karyawan Cv. Roda Mas Auto Lestari menggunakan kuesioner online melalui Google Form, peneliti memperoleh gambaran umum tentang karakteristik sampel penelitian. Usia responden dalam penelitian ini berada dalam rentang usia 19-50 tahun, mayoritas responden berada pada rentang usia 19-25 tahun dengan presentase 47,3%, sedangkan yang berusia 46-50 tahun hanya 2,15%. Hal ini dapat menjelaskan bahwa responden masih dalam usia produktif dan mayoritas berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 66% dan 34% perempuan. Jabatan responden mayoritas adalah Marketing dengan persentase 38,7%, kemungkinan karena jabatan ini mudah diakses dan menawarkan banyak peluang bagi kandidat yang memiliki kemampuan penjualan secara konvensional. Hasil penelitian menjelaskan berdasarkan persentase lama bekerja, karyawan yang bekerja dalam kurun waktu lebih dari 2 tahun, dengan presentase 35% atau 32 karyawan. Diikuti oleh karyawan dengan lamanya bekerja kurang dari 6 bulan. Hal ini menunjukkan jumlah yang terbilang tinggi yaitu 31 karyawan dan hal tersebut menunjukkan ada kemungkinan tingkat retensi karyawan yang tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Talent Acquisition* dan *Job Satisfaction* secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Namun secara parsial berdasarkan hasil statistic menjelaskan bahwa *Talent Acquisition* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *Employee Performance* dan



job satisfaction yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan kepuasan karyawan tersebut terpenuhi. Berdasarkan hasil analisis regresi linier, diperoleh nilai t hitung sebesar 0.554 yang lebih kecil daripada t tabel sebesar 1.986, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pengaruh *Talent Acquisition* (X1) terhadap *Employee Performance* (Y) ditolak. Artinya, proses akuisisi talenta yang dilakukan organisasi belum mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara empiris, hasil ini menunjukkan bahwa keberhasilan dalam merekrut talenta berkualitas tidak serta-merta berdampak pada kinerja, karena kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh proses perekrutan, tetapi juga oleh faktor lain seperti adaptasi organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja.

3.1. Pengaruh *Talent Acquisition* Terhadap *Employee Performance*

Temuan ini sejalan dengan pandangan *Resource-Based View (RBV)* yang menyatakan bahwa keunggulan kompetitif tidak hanya bergantung pada kemampuan organisasi memperoleh sumber daya manusia unggul, tetapi juga pada bagaimana organisasi mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya tersebut secara strategis agar memberikan nilai tambah [17]. Berdasarkan hasil analisis regresi linier, diperoleh nilai t hitung sebesar 0.554 yang lebih kecil daripada t tabel sebesar 1.986, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pengaruh *Talent Acquisition* (X1) terhadap *Employee Performance* (Y) ditolak. Artinya, proses akuisisi talenta yang dilakukan organisasi belum mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara empiris, hasil ini menunjukkan bahwa keberhasilan dalam merekrut talenta berkualitas tidak serta-merta berdampak pada kinerja, karena kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh proses perekrutan, tetapi juga oleh faktor lain seperti adaptasi organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil ini mengindikasikan bahwa strategi *Talent Acquisition* perlu diikuti oleh upaya pengembangan dan retensi karyawan agar potensi yang direkrut dapat diwujudkan menjadi kinerja aktual. Secara empiris, hasil ini memperlihatkan bahwa proses akuisisi talenta berperan sebagai fondasi awal, namun belum cukup kuat tanpa dukungan manajemen SDM yang komprehensif untuk meningkatkan performa karyawan.

3.2. *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* memiliki nilai koefisien regresi 6,889 dengan signifikansi di bawah 0,05, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cv. Roda Mas Auto Lestari, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja berperan penting sebagai faktor pendorong kinerja karena karyawan yang merasa dihargai, memiliki hubungan kerja yang baik, serta memperoleh pengakuan dan kesempatan berkembang cenderung menunjukkan performa lebih optimal. Hasil tersebut sejalan dengan *Herzberg's Two-Factor Theory*, yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja terutama dipengaruhi oleh faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, yang mendorong individu untuk bekerja lebih baik. Beberapa penelitian mendukung temuan ini, seperti studi [18], [19] yang menemukan bahwa kepuasan kerja meningkatkan motivasi dan performa, lingkungan kerja mendukung kepemimpinan yang baik memperkuat hubungan positif tersebut. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui upaya peningkatan faktor-faktor motivasional yang menumbuhkan kepuasan kerja intrinsik.

3.3. Pengaruh *Talent Acquisition* Dan *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance*

Secara simultan *Talent Acquisition* dan *Job Satisfaction* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil uji F menunjukkan bahwa *Talent Acquisition* dan *Job Satisfaction* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*, dengan nilai F hitung sebesar 28,298 dan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,372 mengindikasikan bahwa 37,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sementara sisanya 62,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh strategi perekrutan talenta, tetapi juga oleh kemampuan menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan.

Temuan ini sejalan dengan pandangan *Stephen P. Robbins* (2006) dalam [20] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memacu motivasi sehingga kemampuan (*ability*) karyawan meningkat seiring dengan terjaganya rasa kepuasan kerja. Merujuk pada penelitian [21] yang meneliti bahwa salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Tunjangan Kesejahteraan, dalam hal ini menjadi literatur akademis yang penting untuk keperluan perusahaan agar lebih mengoptimalkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya. Dalam konteks penelitian ini, proses *Talent Acquisition* berperan dalam memastikan kesesuaian kemampuan dan potensi individu dengan tuntutan pekerjaan, sedangkan *Job Satisfaction* berfungsi sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja serta mendorong perilaku produktif. Ketika kedua faktor tersebut dikelola dengan baik, maka kinerja karyawan cenderung meningkat secara signifikan.



Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan Robbins bahwa kombinasi antara kemampuan yang sesuai hasil rekrutmen dan motivasi yang lahir dari kepuasan kerja merupakan determinan utama kinerja karyawan dalam organisasi. Dibuktikan secara empiris pada penelitian ini bahwa proses *Talent Acquisition* yang baik belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja karyawan tanpa dukungan faktor internal seperti kepuasan kerja. Sementara itu, kepuasan kerja terbukti berperan penting dalam mendorong motivasi dan produktivitas karyawan.

4. PENGUJIAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung		R Tabel	Keterangan
<i>Talent Acquisition (X1)</i>	X1 1	0,369	>	0,2039	Valid
	X1 2	0,45	>	0,2039	Valid
	X1 3	0,408	>	0,2039	Valid
	X1 4	0,533	>	0,2039	Valid
	X1 5	0,37	>	0,2039	Valid
	X1 6	0,535	>	0,2039	Valid
	X1 7	0,6	>	0,2039	Valid
	X1 8	0,459	>	0,2039	Valid
	X1 9	0,465	>	0,2039	Valid
	X1 10	0,301	>	0,2039	Valid
	X1 11	0,386	>	0,2039	Valid
	X1 12	0,581	>	0,2039	Valid
	X1 13	0,419	>	0,2039	Valid
	X1 14	0,475	>	0,2039	Valid
	X1 15	0,356	>	0,2039	Valid
	X1 16	0,476	>	0,2039	Valid
	X1 17	0,51	>	0,2039	Valid
	X1 18	0,364	>	0,2039	Valid
<i>Job Satisfaction (X2)</i>	X2 1	0,479	>	0,2039	Valid
	X2 2	0,641	>	0,2039	Valid
	X2 3	0,406	>	0,2039	Valid
	X2 4	0,442	>	0,2039	Valid
	X2 5	0,427	>	0,2039	Valid
	X2 6	0,217	>	0,2039	Valid
	X2 7	0,548	>	0,2039	Valid
	X2 8	0,467	>	0,2039	Valid
	X2 9	0,618	>	0,2039	Valid
<i>Employee Performance (Y)</i>	Y 1	0,345	>	0,2039	Valid
	Y 2	0,358	>	0,2039	Valid
	Y 3	0,442	>	0,2039	Valid
	Y 4	0,371	>	0,2039	Valid
	Y 5	0,48	>	0,2039	Valid
	Y 6	0,427	>	0,2039	Valid
	Y 7	0,43	>	0,2039	Valid
	Y 8	0,574	>	0,2039	Valid
	Y 9	0,428	>	0,2039	Valid
	Y 10	0,474	>	0,2039	Valid
	Y 11	0,413	>	0,2039	Valid
	Y 12	0,276	>	0,2039	Valid
	Y 13	0,359	>	0,2039	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti Menggunakan SPSS V31, (2026)

Dalam uji validitas ketiga variabel diuji secara terpisah menggunakan SPSS versi 31, uji validitas dilakukan terhadap 93. Suatu butir pernyataan dinyatakan layak digunakan apabila nilai koefisien korelasi yang dihasilkan (*r* hitung) lebih besar daripada nilai *r* tabel pada taraf signifikansi 5%, yaitu 0,2039 ($df=n-2=93-2=91$, $\alpha=5\%$). Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel *Talent Acquisition (X1)*, *Job Satisfaction (X2)* dan *Employee Performance (Y)* memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar daripada *r* tabel dan signifikansinya

yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa semua item yang digunakan dalam instrument penelitian valid dan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Kritis	Keterangan
1.	Talent Acquisition	0,764	0,600	Reliable
2.	Job Satisfaction	0,616	0,600	Reliable
3.	Employee Performance	0,600	0,600	Reliable

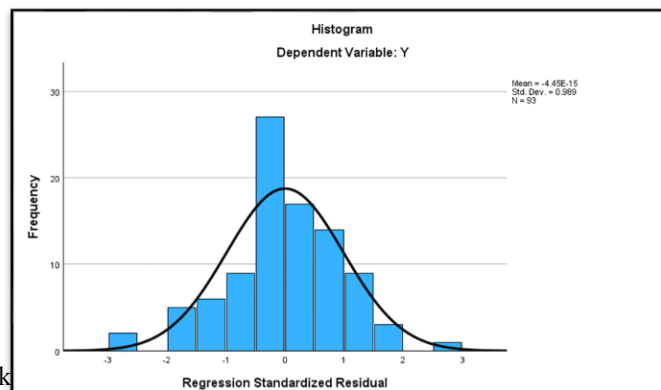
Sumber: Data Diolah Peneliti Menggunakan SPSS V31, (2026)

Menurut [22] suatu instrumen dikatakan memiliki tingkat konsistensi yang baik apabila nilai *Cronbach's Alpha* melebihi batas 0,60. Berdasarkan pada tabel diatas, yang menampilkan hasil dari uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* melalui SPSS versi 31, dari ketiga variabel memperoleh nilai diatas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang diteliti. Oleh sebab itu, semua item pernyataan pada variabel *Talent Acquisition*, *Job Satisfaction* dan *Employee Performance* dapat dinyatakan reliabel.

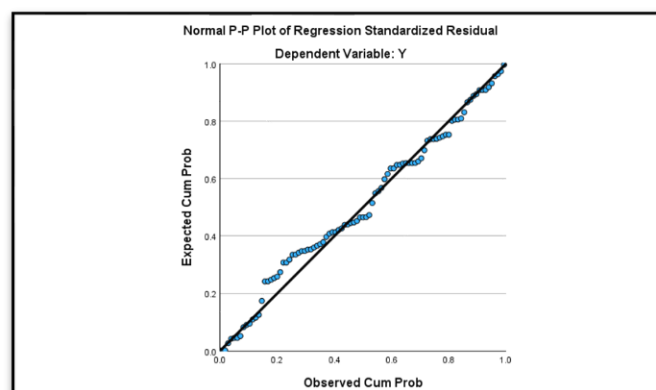
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah sebaran data dalam penelitian mengikuti pola distribusi normal atau tidak.



Grafik diatas menunjukkan bentuk histogram yang menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped curve*), di mana sebagian besar data residu terkonsentrasi di sekitar nilai 0, dan frekuensinya menurun secara simetris ke arah kiri dan kanan. Selain itu, nilai mean residu mendekati nol (-4.45E-15) dan standar deviasi sekitar 0.989, yang juga menunjukkan bahwa sebaran residu relatif simetris dan sesuai dengan asumsi normalitas dalam analisis regresi. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas residual, sehingga hasil uji regresi dapat dianggap valid untuk interpretasi lebih lanjut.



Sumber: Data Diolah Peneliti Menggunakan SPSS V31, (2026)

Gambar 2. Hasil Uji Grafis P-Plot

Berdasarkan pada uji Grafis P-Plot diatas, menunjukkan bahwa sisa-sisa data cenderung tersebar dan mengikuti pada garis diagonal. Oleh sebab itu, berdasarkan pedoman untuk menafsirkan uji normalitas, sisa-sisa data dari model dapat dikatakan relatif terdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		93	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.86396516	
Most Extreme Differences	Absolute	.090	
	Positive	.054	
	Negative	-.090	
Test Statistic		.090	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.058	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.059	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.053
	Upper Bound	.065	

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.
- Sumber: Data Diolah Peneliti Menggunakan SPSS V31, (2026)

Pengujian normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa nilai residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Pengujian ini menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,058, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, residual dinyatakan berdistribusi normal, sehingga model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

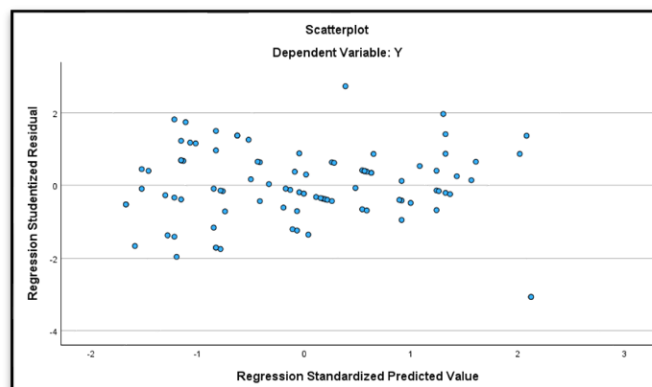
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Talent Acquisition (X1)	0,889	1,125	Tidak terjadi multikolinieritas
Job Satisfaction (X2)	0,889	1,125	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Diolah Peneliti Menggunakan SPSS V31, (2026)

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel diatas, seluruh variabel memiliki nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF yang berada di bawah 10. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antar variabel independen, sehingga setiap variabel dapat berkontribusi secara independen dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah Peneliti Menggunakan SPSS V31, (2026)

Gambar 3. Hasil Uji Scatterplot

Hasil pengamatan pada grafik scatterplot menunjukkan bahwa sebaran titik residu berada secara acak di sekitar garis nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi yang digunakan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi *homoskedastisitas* dan dapat digunakan secara andal untuk analisis lanjutan.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Unstandardized			
Coefficients			
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	35.265	4.379
	X1	.031	.056
	X2	.514	.075

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Peneliti Menggunakan SPSS V31, (2026)

Regresi linier berganda merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengestimasi besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial maupun simultan, serta menilai kontribusi relatifnya dalam menjelaskan variasi pada variabel terikat. Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa variabel independen X2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Y, dengan nilai koefisien B sebesar 0.514, nilai t sebesar 6.889, dan tingkat signifikansi $p < 0.001$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada X2 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0.514 satuan, dengan tingkat kepercayaan yang sangat tinggi. Sebaliknya, variabel X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y ($B = 0.031$, $t = 0.554$, $Sig. = 0.581$), yang berarti perubahan pada X1 tidak memberikan kontribusi berarti terhadap variasi Y. Nilai konstanta sebesar 35.265 mengindikasikan bahwa ketika nilai X1 dan X2 sama dengan nol, nilai dasar Y diperkirakan sebesar 35.265. Secara keseluruhan, model regresi ini menunjukkan bahwa hanya variabel X2 yang berperan penting dalam menjelaskan perubahan nilai Y, sedangkan X1 tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik.

Tabel 6. Hasil Uji Model Parsial (T)

Coefficients ^a								
Unstandardized			Standardized		Collinearity Statistics			
Coefficients			Coefficients					
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	35.265		8.053	<.001			
	X1	.031	.049	.554	.581	.889	1.125	
	X2	.514	.603	6.889	<.001	.889	1.125	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Peneliti Menggunakan SPSS V31, (2026)

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel *Job Satisfaction* (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* (Y). Hal ini didukung oleh nilai t hitung yang mencapai 6,889 dengan tingkat signifikansi $<0,001$. Karena nilai t hitung (6,889) melebihi t tabel (1,986) dan signifikansi yang dicapai kurang dari 0,05, menandakan H2 diterima. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja menjadi indikator penting untuk perusahaan perhatikan untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 7. Hasil Uji Model Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201.003	2	100.502	28.298	<.001 ^b
	Residual	319.642	90	3.552		
	Total	520.645	92			

Sumber: Data Diolah Peneliti Menggunakan SPSS V31, (2026)

Hasil dari Uji F mengindikasikan bahwa *Talent Acquisition* (X1) dan *Job Satisfaction* (X2) secara serentak (simultan) memberikan *pengaruh yang positif dan signifikan* terhadap *Employee Performance* (Y) pada karyawan Cv. Roda Mas Auto Lestari. Kesimpulan ini ditarik karena nilai F hitung yang didapatkan adalah 28,298, yang mana lebih besar dibandingkan nilai F tabel (3,09). Selain itu, tingkat signifikansi yang terukur adalah $<0,001$, berada jauh di bawah batas kritis 0,05, sehingga hipotesis gabungan dapat diterima. hal tersebut menginterpretasikan bahwa H3 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh strategi perekrutan talenta, tetapi juga oleh kemampuan menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.372	1.88456

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Peneliti Menggunakan SPSS V31, (2026)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur porsi kontribusi variabel prediktor terhadap variabel kriteria. Nilai *Adjusted R²* dari tabel hasil adalah 0,372, menunjukkan bahwa *Talent Acquisition* (X1) dan *Job Satisfaction* (X2) secara kolektif bertanggung jawab atas 37,2% dari perubahan yang terjadi pada kepuasan *Employee Performance* (Y) pada karyawan Cv. Roda Mas Auto Lestari. Ini berarti bahwa variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model memiliki peran yang lebih besar, yaitu 62,8%, dalam memengaruhi kinerja karyawan (*Employee Performance*).

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Talent Acquisition* dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* karyawan Cv. Roda Mas Auto Lestari. Secara parsial, hanya variabel *Job Satisfaction* yang berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa proses *Talent Acquisition* yang baik belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja karyawan tanpa ditopang faktor internal, khususnya kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan proses *Talent Acquisition* bukan hanya sebagai fungsi rekrutmen, tetapi juga sebagai instrumen pengelolaan dan pemeliharaan potensi karyawan. Berdasarkan hasil pra-survei yang mengindikasikan rendahnya indikator *Talent Development* dan pengembangan karier (promosi) menegaskan pentingnya perbaikan sistem tersebut. Misalnya pada *Talent Development* perusahaan menyediakan program pelatihan atau coaching juga mengevaluasi struktur promosi atau pengembangan karir sehingga lebih mempermudah karyawan untuk memaksimalkan potensinya. Sejalan dengan perspektif *Resource-Based View* (RBV), perusahaan perlu meningkatkan efektivitas *Talent Acquisition* dan *Job Satisfaction* agar sumber daya manusia yang dimiliki menjadi keunggulan kompetitif yang mendukung pencapaian visi, misi, serta keberlangsungan dan daya saing perusahaan.

REFERENCES

- [1] H. Didih, "Daftar Lengkap Bengkel AHASS, Dealer Honda dan Jaringannya di Jawa Barat Berikut Alamat dan Nomor Telepon," *Zona Priangan*, 2025. <https://zonapriangan.pikiran-rakyat.com/seputar-priangan/pr-461719855/daftar-lengkap-bengkel-ahass-dealer-honda-dan-jaringannya-di-jawa-barat-berikut-alamat-dan-nomor-telepon> (accessed Sep. 02, 2025).
- [2] Astra Honda, "Daftar Dealer Resmi Honda Jawa Barat," 2025. [Online]. Available: <https://www.astra-honda.com/dealer>
- [3] A. Ilmi and S. Nurzam, "The Role of Organizational Citizenship Behaviour as a Mediator on the Effect of Employee Engagement and Organizational Culture on Employee Performance in BPJS Ketenagakerjaan," vol. 08, no. 05, pp. 1761–1765, 2020, doi:



- [4] A. Rokhmah, N. Jannah, S. Arifin, and K. Zaman, "International Journal of Global Accounting , Management , Education , and Quantitative Study : The Influence Of Human Resource," vol. 5, no. 2, pp. 221–233, 2025.
- [5] D. Y. Lakshmi, "An Analysis of the Success of Talent Acquisition through Online Recruitment," no. June, 2024.
- [6] D. D. Suta, "Exploring the Relationship among Employee Participation and Job Satisfaction , Employee Commitment and Employee Performance," vol. 12, no. 10, pp. 762–768, 2023, doi: 10.21275/SR231008004659.
- [7] U. N. Wazir and I. U. Khan, "The Impact Of Talent Acquisition On Organizational Performance: Mediating Role Of Employees' Resilience," vol. 5, no. 4, 2024.
- [8] D. Maharani, H. Wahyudi, R. Ardiansyah, and A. Nelson, "Rancangan Talent Acquisition dan Talent Onboarding Pada Perusahaan Perbankan," *YUME J. Manag.*, vol. 5, no. 3, pp. 640–647, 2022, doi: 10.2568/yum.v5i3.1992.
- [9] S. H. Rocio de la Torre, Laura O. Calvet, David Lopez-Lopez, Angel A. Juan, "Business Analytics in Sport Talent Acquisition : Methods, Experiences, and Open Research Opportunities," vol. 9, no. 1, pp. 1–20, 2022, doi: 10.4018/IJBAN.290406.
- [10] Z. Nabila and Budiono, "Pengaruh job satisfaction terhadap employee performance melalui work engagement pada karyawan," vol. 13, pp. 242–254, 2025.
- [11] D. Dominic and S. Ph, "Employee Job Satisfaction : An Overview of," vol. 12, no. 10, pp. 1001–1006, 2023, doi: 10.21275/SR231008003926.
- [12] S. Fajar and N. Lutfiah, "The Effect of Employee Work Engagement , Employee Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance in Islamic Banking Companies," 2025.
- [13] H. Sasono and D. A. Razikin, "International Journal of Social Science And Human Research Effect of Motivation , Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance," vol. 05, no. 12, pp. 5871–5880, 2022, doi: 10.47191/ijsshr/v5-i12-71.
- [14] A. Wahyu and G. Putra, "Linking talent management , knowledge management and work- life balance to employee performance : The role of job satisfaction," vol. 17, no. 2, pp. 323–340, 2024.
- [15] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 5th ed. Bandung, 2023.
- [16] F. R. Cahyani, T. Setiawati, and A. Suratman, "The Influence of Recruitment and Training on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT . XYZ in Riau," vol. 6, no. 4, pp. 2718–2727, 2025.
- [17] M. Abraham, M. Kaliannan, and S. Thomas, "Reframing talent acquisition , retention practices for organisational commitment in Malaysian SMEs : A managerial perspective," vol. 51, no. 2, pp. 183–195, 2026, doi: 10.1177/03063070231184336.
- [18] Y. Alsafadi and S. Altahat, "Human Resource Management Practices and Employee Performance : The Role of Job Satisfaction," vol. 8, no. 1, pp. 519–529, 2021, doi: 10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.519.
- [19] J. Peemane, R. Weerathna, A. Issarapaibool, and N. Rathnayake, "Beyond compensation : effect of employee benefits on job motivation , performance , and turnover intention," *Cogent Bus. Manag.*, vol. 13, no. 1, p., 2026, doi: 10.1080/23311975.2025.2607764.
- [20] W. Aminzai and E. Dadman, "Study of Organizational Behavior for Afghanistan ' s State Development : An Applied Evaluation of Robbins Theories," vol. 4, no. 2, pp. 144–154, 2025.
- [21] U. Adi Jaya, "Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pratama Abadi Industri Jx Sukabumi," vol. 01, no. 05, pp. 1045–1055, 2023.
- [22] P. H. I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, x. Indonesia, 2021.