

## ***The Influence of Talent Management, Entrepreneur Motivation, Entrepreneur Engagement, on the Performance of Employees of IKM Tas Desa Kedensari***

### **[Pengaruh Talent Management, Entrepreneur Motivation, Entrepreneur Engagement, Terhadap Kinerja Karyawan IKM Tas Desa Kedensari]**

Riska Tri Oktaviani<sup>1)</sup>, Rifdah Abadiyah<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: rifdahabadiyah@umsida.ac.id

**Abstract.** The purpose of this study was to see how talent management, business motivation, and business involvement affect employee performance in the IKM Tas business unit in Kedensari Village, Sidoarjo. In this study, a quantitative approach using purposive sampling techniques was applied to 186 respondents. SEM with SmartPLS 3.0 software is a tool used to analyze data collected through a questionnaire with a Likert scale of 1-5. The results showed that talent management had a significant positive impact with an initial sample value of 0.312 (t-statistic 3.780), entrepreneur motivation 0.370 (t-statistic 4.442), and entrepreneur involvement 0.272 (t-statistic 2.566). These three factors simultaneously contributed 73.1% to employee performance, with talent management and entrepreneur motivation being the most influential. The results indicate that in facing industry competition, IKM Tas must improve talent management programs, encourage entrepreneurship, and encourage employee involvement.

**Keywords** – Talent Management ; Entrepreneur Motivation ; Entrepreneur Engagement

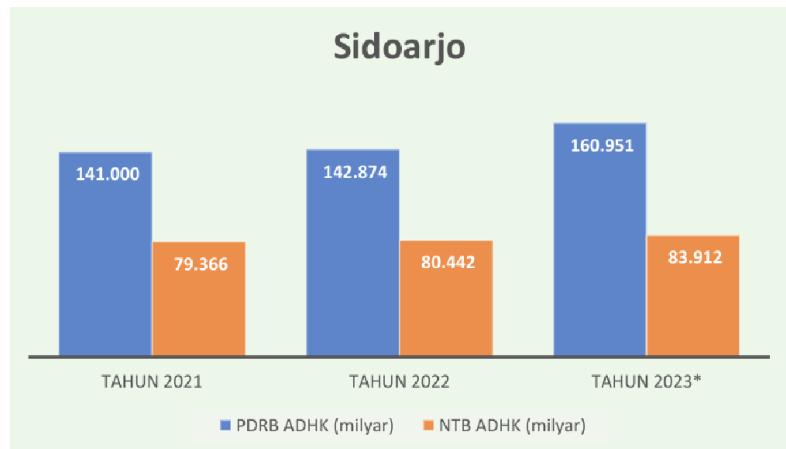
**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana manajemen talenta, motivasi bisnis, dan keterlibatan bisnis mempengaruhi kinerja karyawan di unit usaha IKM Tas Desa Kedensari, Sidoarjo. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif yang menggunakan teknik purposive sampling diterapkan pada 186 responden. SEM dengan software SmartPLS 3.0 merupakan alat yang digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala likert 1-5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta berdampak positif signifikan dengan nilai awal sampel 0,312 (t-statistik 3,780), motivasi entrepreneur 0,370 (t-statistik 4,442), dan keterlibatan entrepreneur 0,272 (t-statistik 2,566). Ketiga faktor tersebut berkontribusi secara bersamaan sebesar 73,1% terhadap kinerja karyawan, dengan manajemen talent dan motivasi entrepreneur yang paling berpengaruh. Hasilnya menunjukkan bahwa dalam menghadapi persaingan industri, IKM Tas harus meningkatkan program manajemen talenta, mendorong kewirausahaan, dan mendorong keterlibatan karyawan.

**Kata Kunci** – Manajemen Bakat; Motivasi Wirausaha; Keterlibatan Wirausaha

## **I. PENDAHULUAN**

Perekonomian Indonesia terhitung masih jauh dari kemajuan dibandingkan dengan negara-negara lain. Indonesia masih dianggap sebagai negara berkembang daripada negara maju. Hal ini terlihat dari tingkat pengangguran yang tinggi di Indonesia dan penurunan terus-menerus kesejahteraan masyarakat [1]. Dalam persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus merespon dengan cepat, terutama terhadap persaingan bisnis, dalam menciptakan sumber daya manusia secara berkualitas. Dalam mengatasi hambatan tersebut, strategi yang penting adalah menjaga ketersediaan sumber daya manusia dengan berkualitas tinggi, yang akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan meningkatkan efisiensi kerja (2). Kinerja karyawan menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan dalam memperoleh tujuan, visi, serta misi perusahaan. Dengan demikian, untuk menjadi lebih terarah, organisasi harus terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja menjadi hasil kerja yang mampu diperoleh individu untuk melaksanakan tugas sejalan terhadap kewajibannya [3].

Di era modern ini, Indonesia masih membutuhkan orang yang mampu menciptakan lapangan kerja. Pada umumnya orang mendirikan bisnis industri untuk menciptakan lapangan kerja. Industri buatan tidak perlu berskala besar. Industri yang dibuat tidak harus berskala besar, akan tetapi bisa dalam skala kecil atau menengah. Industri kecil dan menengah (IKM) telah menduduki fungsi utama untuk sektor perekonomian Indonesia karena kemampuan mereka untuk menciptakan lapangan kerja . IKM juga menjadi penyumbang pendapatan primer maupun sekunder untuk banyak rumah tangga di Indonesia. Tercatat 4,4 juta industri kecil dan menengah (IKM) yang mampu menyerap 15,64 juta tenaga kerja pada tahun 2021, sehingga IKM dikenal sebagai salah satu pilar ekonomi nasional [4].



Sumber : Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Timur, 2023

**Gambar 1**  
**Data Jenis IKM Sidoarjo Berdasarkan Kategori Pasar Tahun 2022**

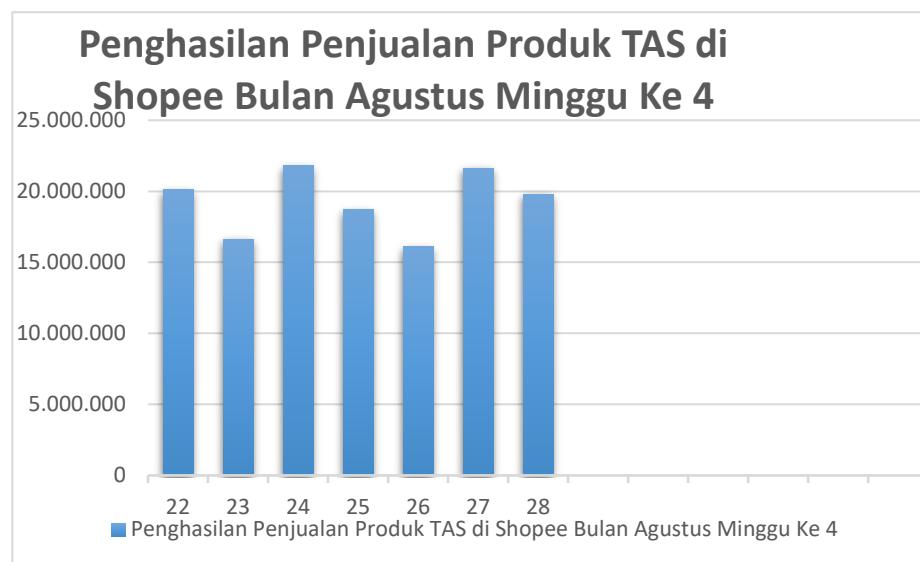
Gambar di atas menunjukkan peningkatan Nilai Tambah Bruto (NTB) UMKM di Tahun 2023 dibandingkan periode sebelumnya. Kabupaten Sidoarjo telah mampu berkontribusi pada perkembangan industri kecil menengah (IKM) serta usaha mikro kecil menengah (UMKM). UMKM dan IKM sangat membantu perkembangan ekonomi Kabupaten Sidoarjo, memberikan kontribusi untuk bangsa, menciptakan lapangan kerja, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat

**Tabel 2**  
**Jumlah UMKM Di Jawa Timur**

| No | Kota          | Jumlah UMKM |
|----|---------------|-------------|
| 1  | Kota Surabaya | 466.779     |
| 2  | Gresik        | 239.182     |
| 3  | Sidoarjo      | 306.481     |
| 4  | Jombang       | 328.380     |
| 5  | Mojokerto     | 262.651     |
| 6  | Kediri        | 51.039      |
| 7  | Malang        | 141.906     |

Sumber : DISPERINDAG Sidoarjo

Kecamatan Tanggulangin adalah daerah industri di Kabupaten Sidoarjo yang terkenal dengan produk kerajinan kulit. Kecamatan ini adalah sentra IKM yang menghasilkan produk kerajinan kulit seperti tas dan produk kerajinan kulit lainnya, seperti jaket, sepatu, dan lain-lain. Diantaranya adalah Desa Kedensari, Desa Kalisampurno, Desa Kludan, Desa Ketegan, dan Desa Randegan. Menurut catatan KEMENPERIN Sidoarjo, jumlah IKM di Tanggulangin mencapai kurang lebih 798 unit usaha dengan menerima tenaga kerja diatas dari 2.500 orang. Sebagaimana kita tahu bahwa Kabupaten Sidoarjo memiliki jumlah UMKM terbesar ketiga di Jawa Timur. Dari kelima desa diatas, Desa Kedensari mayoritas penduduknya bekerja sebagai pengrajin tas dan koper dengan jumlah 59 unit usaha tas.



Sumber : Data diolah

**Gambar 2**  
**Grafik Penjualan Produk Tas Di Shopee**

Dari grafik penghasilan penjualan di Shopee pada satu minggu terakhir di bulan Juli, produksi Tas telah mengalami fluktuasi penjualan. Fluktuasi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di IKM tas harus lebih konsisten. *Talent management* yang efektif dapat membantu tim mengoptimalkan kemampuan mereka dan *entrepreneur motivation* yang kuat dapat mendorong kinerja yang lebih stabil, serta *entrepreneur engagement* yang tinggi dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk secara konsisten mencapai target penjualan. IKM tas dapat mencapai tingkat penghasilan yang lebih tinggi dan stabil di Shopee dan mengurangi fluktuasi penjualan dengan menerapkan ketiga komponen ini secara bersamaan. Oleh karena itu dalam dunia IKM saat ini, persaingan menjadi semakin ketat. Sumber daya manusia secara berkualitas tinggi sangat utama untuk keberhasilan bisnis mana pun di tengah persaingan yang ketat, terutama untuk kinerja karyawan di IKM. Menjalankan manajemen talenta berarti mencari bakat, memilih bakat, mengembangkan bakat, dan menempatkan pekerja yang tepat di posisi yang sesuai [1]. Selain itu, *manajemen talenta* bertanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan bakat dalam perusahaan berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan [2]. Peningkatan produktivitas akan berdampak besar pada upaya perusahaan untuk membangun tempat kerja di masa depan, yang berarti karyawan dalam kemampuan maupun potensi besar mampu memainkan fungsi utama pada perusahaan[7]. Selain manajemen talenta, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh *entrepreneur motivation*, yang merujuk pada komponen mendorong perilaku seseorang dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bisnis. Proses menentukan intensitas, jalan, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya dikenal sebagai motivasi [4]. Ketika seseorang menunjukkan keinginan yang kuat untuk bekerja, kepuasan, dan rasa tanggung jawab atas pekerjaan mereka, maka seseorang tersebut mempunyai motivasi perilaku kerja yang tinggi [5]. Seringkali, keinginan untuk mencapai tujuan tertentu menentukan perilaku seseorang [6]. *Entrepeneur Engagement* menunjukkan bahwa karyawan harus terlibat dalam bisnis yang dilakukan. Ini juga merupakan komponen tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan [7] . Ini menunjukkan bahwa pekerja sangat peduli dengan pekerjaan mereka dan perusahaan mereka. Seorang karyawan yang berdedikasi akan melakukan semua yang mereka bisa dalam menyelesaikan tugas, memantau kinerja mereka di tempat kerja, memastikan bahwa tugas telah diselesaikan sesuai dengan tujuan organisasi, dan bersedia memperbaiki diri jika terjadi masalah [8].

Dengan fenomena, masalah, dan ruang lingkup penelitian yang disebutkan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Talent Management, Entrepeneur Motivation, Entrepeneur Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Usaha IKM Tas Desa Kedensari”**.

**Rumusan Masalah :** Rumusan masalah pada riset ini apakah adanya Pengaruh *talent management*, *entrepreneur motivation*, *entrepeneur engagement* terhadap kinerja karyawan pada IKM Tas unit usaha Desa Kedensari

**Pertanyaan Penelitian :**

1. Bagaimana pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan

2. Bagaimana pengaruh *entrepreneur motivation* terhadap kinerja karyawan
3. Bagaimana pengaruh *entrepreneur engagement* terhadap kinerja karyawan

**Kategori SDG's :** Sesuai dengan kategori SDGs 9 yaitu “*Build resilient infrastructure, promote inclusive and sustainable industrialization and foster innovation*” Industri dan inovasi mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan. Investasi dalam industri dan inovasi memiliki beberapa tujuan, seperti menciptakan lapangan pekerjaan. Penelitian ini membahas terkait industri kecil menengah (IKM).

## II. LITERATURE RIVIEW

### **Talent Management (X1)**

Menurut buku yang dikemukakan oleh [9], talent management merupakan proses penting bagi suatu organisasi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan bakat yang berpotensi, yang memungkinkan individu untuk mencapai potensi terbaik mereka. Memenangkan perang talenta, adalah tantangan terbesar bagi situasi manajemen saat ini [10]. Setiap perusahaan bersaing untuk mendapatkan pekerja terbaik di pasar tenaga kerja [11]. Pemotivasi individual juga merupakan bagian dari manajemen talenta. Organisasi harus mengakui dan menghargai kontribusi individu dengan cara yang tepat [12]. Ini dapat berupa penghargaan finansial, promosi, pengakuan publik, atau kesempatan untuk mengambil peran yang menantang dan menarik, sehingga memungkinkan mereka merasa dihargai dan termotivasi [9]. Indikator talent management, menurut [9] :

- a. Tingkat retensi bakat : Indikator ini mengukur berapa banyak karyawan berbakat yang tetap tinggal di perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Tingkat retensi yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan berhasil menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat.
- b. Adanya penghargaan : Sistem yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, menghargai, dan memberikan imbalan kepada pekerja berdasarkan kinerja, kontribusi, atau pencapaian mereka.
- c. Pemberdayaan karyawan : strategi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan dengan memberikan mereka lebih banyak kebebasan, tanggung jawab, dan peluang untuk maju.
- d. Evaluasi kinerja : Indikator ini melibatkan evaluasi kinerja yang berulang untuk mengukur kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi atau perusahaan. Ini dapat mencakup penilaian keterampilan, pencapaian target, atau penilaian kinerja yang objektif.

### **Entrepreneur Motivation (X2)**

Motivasi merupakan kekuatan dan dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut [13] *Entrepreneur Motivation* adalah keinginan kuat dalam diri seseorang untuk memaksimalkan kemampuan mereka, meningkatkan kreatifitas, dan mengembangkan ide-ide baru, dan. Sedangkan menurut [14], *Entrepreneur Motivation* merupakan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan hal-hal yang berkaitan dengan kewirausahaan. Menurut [15], Indikator pengukuran *entrepreneur motivation* yang sesuai dengan kebutuhan penelitian ini diantaranya adalah:

- a. Orientasi masa depan : Fokus pada tujuan jangka panjang dan perencanaan strategis untuk mencapai kesuksesan di masa depan.
- b. Kerja keras : Komitmen dan dedikasi seseorang yang dapat memotivasi serta menginvestasikan waktu dan usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c. Usaha untuk maju : Dorongan untuk terus berkembang, berinovasi, dan meningkatkan kinerja pada perusahaan
- d. Ketekunan : Kemampuan untuk bertahan menghadapi tantangan dan terus berusaha meskipun menghadapi kesulitan
- e. Rekan kerja : Kemampuan untuk membangun hubungan dan kerjasama dengan orang lain di lingkungan bisnis.

### **Entrepreneur Engagement (X3)**

Menurut Luthans, F dalam penelitian [16], seseorang yang memiliki keterlibatan didefinisikan sebagai orang yang melaksanakan tugasnya di tempat kerja, bekerja, dan berkomunikasi secara fisik, kognitif, dan emosional. *Employee engagement* juga dapat diartikan sebagai keterlibatan karyawan, yang merupakan keadaan mental positif yang ditunjukkan oleh dorongan, pengabdian, dan penyerapan [17]. Pendapat lain menurut Schaufeli & Bakker dalam penelitian [18], *entrepreneur engagement* merupakan perasaan positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat diukur melalui keinginan untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dan energi yang ditunjukkan melalui perilaku seperti kepentingan, fokus, perasaan intens, dan antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan mereka [19] . Indikator pengukuran *entrepreneur engagement* terhadap kinerja karyawan, menurut yang diukur sesuai dengan (17), kebutuhan penelitian diantaranya adalah :

- a. Tim dan hubungan rekan kerja : Karyawan dapat menjadi lebih terikat dengan perusahaan jika mereka memiliki hubungan baik, dukungan, dan motivasi dari rekan kerja mereka.

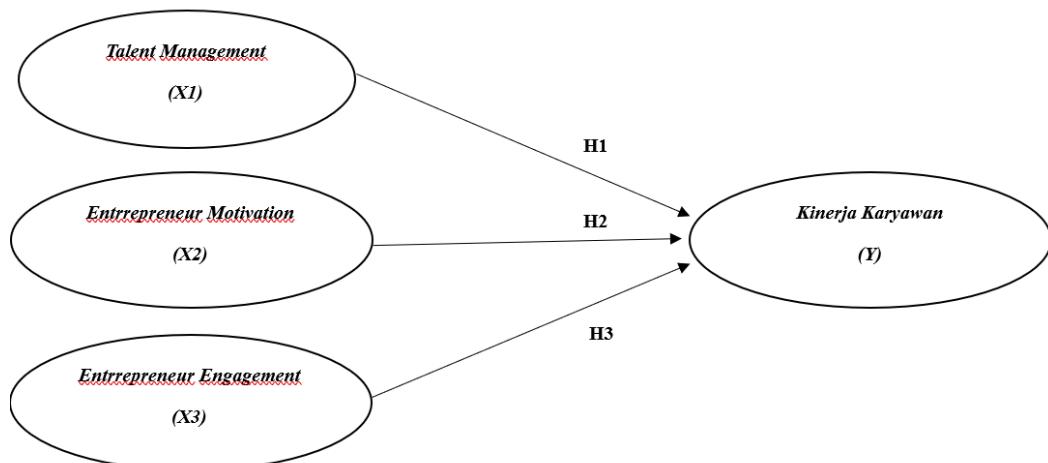
- b. Kesejahteraan kerja : Karena mereka memiliki pengalaman kerja yang luar biasa dan merasa nyaman di tempat kerja, karyawan lebih tertarik untuk terus bekerja dengan perusahaan.
- c. Kompensasi yang mengikat: Gaji, pengakuan, dan penghargaan adalah kompensasi non-keuangan yang mendorong karyawan untuk tetap bekerja untuk perusahaan.

### Kinerja Karyawan (Y)

Menurut mangkunegara (2017) dalam penelitian [8], Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) dalam penelitian [20], Pencapaian seorang pegawai dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya disebut sebagai kinerja karyawan. Penilaian kinerja ini didasarkan pada beberapa faktor, termasuk kemampuan, pengalaman kerja, serta dedikasi yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut [21] adalah:

- a. Kualitas kerja: Setiap karyawan harus mampu memenuhi persyaratan tertentu agar mereka dapat menyediakan pekerjaan yang berkualitas tinggi yang memenuhi tuntutan perusahaan, sehingga kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan kualitas pekerjaan yang mereka selesaikan.
- b. Kuantitas kerja: Merupakan jumlah yang dihasilkan, yang dapat diwakili sebagai jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu : efisiensi penggunaan waktu, memastikan bahwa pekerjaan selesai sesuai jadwal sehingga tersedia lebih banyak waktu untuk aktivitas operasional di lapangan.
- d. Kehadiran : Karena ada beberapa perusahaan yang sangat mementingkan kehadiran, kinerja karyawan juga dapat dinilai dari segi kehadiran individu karyawan, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan pada perusahaan.
- e. Kemampuan kerjasama : Ada beberapa jenis pekerjaan yang membutuhkan dua atau lebih karyawan untuk bekerja sama, sehingga sangat penting bagi karyawan untuk bekerja sama. Kemampuan kerjasama juga merupakan cara lain untuk menilai kinerja karyawan

### Kerangka Konseptual



Gambar 2. Kerangka Konseptual

### III. METODE

Penelitian ini dilakukan di IKM Tas Desa Kedensari, Tanggulangin. Dalam penelitian ini, populasi sampling terdiri dari 186 karyawan yang ada di IKM Desa Kedensari. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan probability sampling dengan teknik purposive sampling yang didasarkan dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan deskripsi kuantitatif. Fokus dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu *Talent Management* (X1), *Entrepreneur Motivation* (X2), *Entrepreneur Engagement* (X3) dan Kinerja Karyawan sebagai (Y). Data untuk penelitian ini dikumpulkan menggunakan data primer dari kuisioner dan data sekunder dari penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini, skala likert digunakan untuk mengukur tingkat kesadaran, pemahaman,

dan persepsi fenomena yang dibahas pada setiap individu atau kelompok orang. Peneliti memberikan lima pilihan jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel, dengan skala mulai dari 1-5. Pengukuran variabel dilakukan dengan menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok orang tentang fenomena yang dibahas dalam penelitian in. Untuk masing-masing variabel, peneliti memberikan lima pilihan jawaban dengan skala 1-5. Penelitian ini menggunakan “*Partial Least Square*” (PLS) dengan aplikasi software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian tidak bergantung pada asumsi *Model Struktural Evuviatlon* (SEM), yang berarti PLS adalah teknik analisis multivariate yang menggunakan analisis regresi dan analisis faktor. Tujuan dari SEM adalah untuk menguji teori dan penelitian empiris dengan data pendukung[22]. Pengamatan ini menggunakan teknik analisis pengujian pada *outer model*, *inner model* dan uji hipotesis. Pengujian *outer model* terdapat tiga uji yaitu *Convergen Validity*, *Construct reliabilily & validity*, *Discriminant Validity*, sedangkan pengujian pada *inner model* yaitu *R Square* dan uji hipotesis

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

*Tabel 4. Karakteristik Responden*

| <b>Keterangan</b>    | <b>Jumlah Responden</b> | <b>Presentase</b> |
|----------------------|-------------------------|-------------------|
| <b>Jumlah Sampel</b> | 97                      | 97                |
| <b>Jenis Kelamin</b> |                         |                   |
| Laki-Laki            | 36                      | 37,11%            |
| Perempuan            | 61                      | 62,88%            |
| <b>Lama Bekerja</b>  |                         |                   |
| < 5 Tahun            | 44                      | 45,36%            |
| 5 – 10 Tahun         | 53                      | 54,63%            |
| <b>Usia</b>          |                         |                   |
| 19 – 24 Tahun        | 52                      | 53,60%            |
| 25 – 30 Tahun        | 44                      | 45,36%            |

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dari 97 data yang diperoleh, responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 36 atau sebesar 37,11% sedangkan responden perempuan sebanyak 61 responden atau sebesar 62,88%. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada di IKM tas desa kedensari didominasi oleh perempuan. Dari tabel diatas juga memperlihatkan bahwa sebagian karyawan dengan usia 19 – 24 tahun sebanyak 55 karyawan (53%). Hal ini menunjukkan karyawan di IKM Tas adalah karyawan produktif karena sebagian besar berusia dibawah 40 tahun. Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas sehingga mampu bekerja lebih maksimal di IKM Tas. Sedangkan lama bekerja pada karyawan IKM, jumlah karyawan paling banyak yaitu 53 orang atau sebesar 54,63% dengan lama kerja 5 – 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaan di IKM sudah terlibat di dalam proses yang ada di IKM. Keterlibatan karyawan, akan meningkatkan produktivitas karyawan, melalui keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Semakin lama durasi masa kerja karyawan di suatu perusahaan, semakin tinggi pula level *engagement* atau keterlibatan mereka terhadap IKM.

Tabel 5. Jawaban Responden Variabel Talent Management

| Variabel          |     | Item Pernyataan  | Mean  | Kategori |
|-------------------|-----|--|-------|----------|
| Talent Management | TM1 | Pimpinan saya membagi bakat karyawan untuk pembagian kerja.  | 4,299 | Tinggi   |
|                   | TM2 | Pimpinan saya memberi bonus apabila saya memenuhi target   | 4,093 | Tinggi   |
|                   | TM3 | Dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja, karyawan diberi ruang untuk diminta pendapat dan saran. | 4,240 | Tinggi   |
|                   | TM4 | Setiap produk yang dihasilkan selalu diperiksa terlebih dahulu sebelum menuju proses packaging       | 4,406 | Tinggi   |

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan respon penilaian pada variabel talent management diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan keempat yaitu “Setiap produk yang dihasilkan selalu diperiksa terlebih dahulu sebelum menuju proses packaging” pada indikator evaluasi kerja dengan nilai rata-rata 4,406. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki sistem manajemen talenta yang efektif dan efisien. Karyawan merasa didukung dan dihargai oleh perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. Selain itu, manajemen talenta yang kuat membantu perusahaan mempertahankan karyawan berkualitas dan meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan kedua “Pimpinan saya memberi bonus apabila saya memenuhi target” dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel *talent management* sebesar 4,259 dalam kategori tinggi.

Tabel 6. Jawaban Responden Variabel Entrepreneur Motivation

| Variabel                |     | Item Pernyataan  | Mean  | Kategori |
|-------------------------|-----|--|-------|----------|
| Entrepreneur Motivation | EM1 | Saya termotivasi untuk terus belajar teknik baru dalam pembuatan tas   | 4,309 | Tinggi   |
|                         | EM2 | Saya bersedia bekerja di luar jam kerja normal untuk menyelesaikan pesanan tas tepat waktu                           | 4,134 | Tinggi   |
|                         | EM3 | Saya bekerja untuk mencapai target produksi tas yang lebih tinggi.   | 4,278 | Tinggi   |
|                         | EM4 | Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan dalam proses produksi tas dan selalu mencari solusi alternatif | 4,196 | Tinggi   |
|                         | EM5 | Saya selalu bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam proses produksi tas                         | 4,258 | Tinggi   |

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan respon penilaian pada variabel *entrepreneur motivation* diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan pertama yaitu “Saya termotivasi untuk terus belajar teknik baru dalam pembuatan tas” pada indikator orientasi masa depan dengan nilai rata-rata 4,309. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan memiliki motivasi yang kuat untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam bidang pembuatan tas. Karyawan yang termotivasi untuk belajar teknik baru cenderung lebih adaptif dan inovatif, yang berkontribusi positif terhadap kinerja mereka. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan “Saya bersedia bekerja di luar jam kerja normal untuk menyelesaikan pesanan tas tepat waktu” pada indikator kerja keras dengan nilai 4,134. Perolehan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel *entrepreneur motivation* sebesar 4,235 dalam kategori tinggi

Tabel 7. Jawaban Responden Variabel Entrepreneur Engagement

| <b>Variabel</b>                |     | <b>Item Pernyataan</b>   | <b>Mean</b> | <b>Kategori</b> |
|--------------------------------|-----|--|-------------|-----------------|
| <b>Entrepreneur Engagement</b> | EE1 | Saya merasa rekan-rekan kerja saya di bagian produksi tas saling membantu ketika ada kesulitan dalam proses pembuatan. | 4,320       | Tinggi          |
|                                | EE2 | Pimpinan saya menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman untuk proses produksi tas                              | 4,196       | Tinggi          |
|                                | EE3 | Saya merasa gaji dan bonus yang saya terima sesuai dengan keterampilan dan kontribusi saya dalam pembuatan tas         | 4,155       | Tinggi          |

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan respon penilaian pada variabel *entrepreneur engagement* diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan pertama yaitu “Saya merasa rekan-rekan kerja saya di bagian produksi tas saling membantu ketika ada kesulitan dalam proses pembuatan” pada indikator tim dan hubungan rekan kerja dengan nilai rata-rata 4,320. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis dan saling membantu juga menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif. Hal ini penting bagi keterlibatan kewirausahaan karena karyawan yang merasa terlibat dan memiliki hubungan baik dengan rekan-rekannya lebih cenderung berkontribusi secara maksimal dan menunjukkan inisiatif yang lebih tinggi. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa gaji dan bonus yang saya terima sesuai dengan keterampilan dan kontribusi saya dalam pembuatan tas” pada indikator kompensasi yang mengikat dengan nilai 4,155. Perolehan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel *entrepreneur motivation* sebesar 4,223 dalam kategori tinggi.

*Tabel 8. Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan*

| <b>Variabel</b>         |     | <b>Item Pernyataan</b>  | <b>Mean</b> | <b>Kategori</b> |
|-------------------------|-----|---|-------------|-----------------|
| <b>Kinerja Karyawan</b> | KK1 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat, rapi dan teliti                   | 4,423       | Tinggi          |
|                         | KK2 | Saya mampu menyelesaikan jumlah tas yang ditargetkan setiap harinya                     | 4,227       | Tinggi          |
|                         | KK3 | Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan | 4,237       | Tinggi          |
|                         | KK4 | Saya jarang absen dari pekerjaan kecuali dalam keadaan yang sangat mendesak             | 4,340       | Tinggi          |
|                         | KK5 | Saya dapat bekerja sama dengan rekan karena komunikasi yang baik                        | 4,227       | Tinggi          |
|                         | KK6 | Saya aktif berkontribusi dalam diskusi tim untuk meningkatkan proses produksi tas       | 4,268       | Tinggi          |

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan respon penilaian pada variabel kinerja karyawan diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan pertama yaitu “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat, rapi dan teliti” pada indikator kualitas kerja dengan nilai rata-rata 4,423. Ini menunjukkan bahwa karyawan dalam perusahaan memiliki tingkat ketelitian dan kecermatan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Karyawan yang dapat bekerja dengan tepat waktu, rapi, dan teliti cenderung menghasilkan output yang berkualitas tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan efisiensi operasional yang ada di IKM. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan jumlah tas yang ditargetkan setiap harinya” pada indikator kuantitas kerja dengan nilai 4,227. Perolehan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel kinerja karyawan sebesar 4,287 dalam kategori tinggi.

## Pengujian Outer Model

Pengujian model luar bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas dari pengukuran konstruk atau indikator. Tahap pengujian ini mencakup *convergen validity, discriminant validity dan composite reliability*.

Tabel 9. Nilai Loading Factor

| Indikator  | Talent Management (X1) | Entrepreneur Motivation (X2) | Entrepreneur Engagement (X3) | Kinerja Karyawan (Y) |
|------------|------------------------|------------------------------|------------------------------|----------------------|
| <b>TM1</b> | 0.727                  |                              |                              |                      |
| <b>TM2</b> | 0.720                  |                              |                              |                      |
| <b>TM3</b> | 0.836                  |                              |                              |                      |
| <b>TM4</b> | 0.756                  |                              |                              |                      |
| <b>EM1</b> |                        | 0.713                        |                              |                      |
| <b>EM2</b> |                        | 0.797                        |                              |                      |
| <b>EM3</b> |                        | 0.896                        |                              |                      |
| <b>EM4</b> |                        | 0.805                        |                              |                      |
| <b>EM5</b> |                        | 0.792                        |                              |                      |
| <b>EE1</b> |                        |                              | 0.802                        |                      |
| <b>EE2</b> |                        |                              | 0.845                        |                      |
| <b>EE3</b> |                        |                              | 0.828                        |                      |
| <b>KK1</b> |                        |                              |                              | 0.804                |
| <b>KK2</b> |                        |                              |                              | 0.760                |
| <b>KK3</b> |                        |                              |                              | 0.774                |
| <b>KK4</b> |                        |                              |                              | 0.760                |
| <b>KK5</b> |                        |                              |                              | 0.744                |
| <b>KK6</b> |                        |                              |                              | 0.716                |

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai loading factor setiap indikator tentang manajemen talenta sudah memenuhi syarat karena nilainya di atas 0,700. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator valid karena memenuhi korelasi.

### a. Uji Convergen Validity

Selain melihat nilai *cross loading* dari masing-masing indikator, uji *convergen validity* juga harus diuji dengan melihat nilai varian rata-rata diekstraksi (AVE) dari masing-masing konstruk. Nilai AVE masing-masing konstruk dapat dilihat dari tabel di bawah ini: Selain melihat nilai *cross loading* dari masing-masing indikator, uji *convergen validity* juga harus diuji dengan melihat nilai varian rata-rata diekstraksi (AVE) dari masing-masing konstruk. Nilai AVE masing-masing konstruk dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 10. Nilai AVE

| Variabel                            | Average Variant Extracted (AVE) | Keterangan |
|-------------------------------------|---------------------------------|------------|
| <b>Talent Management (X1)</b>       | 0.681                           | Valid      |
| <b>Entrepreneur Motivation (X2)</b> | 0.644                           | Valid      |
| <b>Entrepreneur Engagement (X3)</b> | 0.578                           | Valid      |
| <b>Kinerja Karyawan</b>             | 0.580                           | Valid      |

Sumber : Data diolah 2024

### b. Uji Discriminant Validity

Dalam penelitian ini, *validitas discriminant* diuji dengan nilai *cross-loading*. Jika nilai *cross-loading* suatu indikator paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya, indikator tersebut dinyatakan memenuhi *validitas discriminant*. Ini karena hasil analisis nilai *cross-loading* seluruh indikator sudah sesuai dengan ketentuan nilai *discriminant validity*

Tabel 11. Nilai Cross Loading

| Indikator  | Talent Management (X1) | Entrepreneur Motivation (X2) | Entrepreneur Engagement (X3) | Kinerja Karyawan (Y) |
|------------|------------------------|------------------------------|------------------------------|----------------------|
| <b>TM1</b> | <b>0.727</b>           | 0.535                        | 0.596                        | 0.618                |
| <b>TM2</b> | <b>0.720</b>           | 0.525                        | 0.468                        | 0.588                |
| <b>TM3</b> | <b>0.836</b>           | 0.582                        | 0.580                        | 0.543                |
| <b>TM4</b> | <b>0.756</b>           | 0.502                        | 0.593                        | 0.591                |
| <b>EM1</b> | 0.652                  | <b>0.713</b>                 | 0.652                        | 0.592                |
| <b>EM2</b> | 0.504                  | <b>0.797</b>                 | 0.504                        | 0.582                |
| <b>EM3</b> | 0.591                  | <b>0.896</b>                 | 0.591                        | 0.699                |
| <b>EM4</b> | 0.607                  | <b>0.805</b>                 | 0.607                        | 0.622                |
| <b>EM5</b> | 0.514                  | <b>0.792</b>                 | 0.514                        | 0.641                |
| <b>EE1</b> | 0.593                  | 0.567                        | <b>0.802</b>                 | 0.601                |
| <b>EE2</b> | 0.588                  | 0.568                        | <b>0.845</b>                 | 0.641                |
| <b>EE3</b> | 0.644                  | 0.630                        | <b>0.828</b>                 | 0.652                |
| <b>KK1</b> | 0.609                  | 0.670                        | 0.636                        | <b>0.804</b>         |
| <b>KK2</b> | 0.621                  | 0.594                        | 0.661                        | <b>0.760</b>         |
| <b>KK3</b> | 0.551                  | 0.643                        | 0.496                        | <b>0.774</b>         |
| <b>KK4</b> | 0.561                  | 0.525                        | 0.509                        | <b>0.760</b>         |
| <b>KK5</b> | 0.555                  | 0.541                        | 0.563                        | <b>0.744</b>         |
| <b>KK6</b> | 0.619                  | 0.587                        | 0.607                        | <b>0.716</b>         |

Sumber : Data diolah 2024

Hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel laten dengan indikator yang dibold memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan indikator di kolom lain yang memiliki nilai yang lebih rendah. Dengan *cross-loading* untuk setiap variabel yang melebihi 0,7, dapat disimpulkan bahwa variabel laten tersebut memiliki nilai yang sesuai dengan ketentuan validitas diskriminan.

#### c. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Realibilitas konstruk dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha dan *composite reliability* dari setiap konstruk. Apabila realibilitas baik, maka direkomendasikan agar nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7.

Tabel 12. Composite Reliability Value

| Variabel                            | Cronbach's Alpha | Composite Reliability |
|-------------------------------------|------------------|-----------------------|
| <b>Talent Management (X1)</b>       | 0.756            | 0.846                 |
| <b>Entrepreneur Motivation (X2)</b> | 0.860            | 0.900                 |
| <b>Entrepreneur Engagement (X3)</b> | 0.765            | 0.865                 |
| <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>         | 0.854            | 0.891                 |

Sumber : Data diolah 2024

Menurut tabel 12, dapat disimpulkan bahwa realibilitas konstruk dan cronbach's alpha adalah reliabel, karena nilai realibilitas komposit dan cronbach's alpha masing-masing memiliki nilai di atas 0,7.

### Pengujian Inner Model

#### a. Nilai R Square

Dengan menggunakan nilai R Square, kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel laten independen terhadap dependen. Berdasarkan ketentuan, nilai R- square sebesar 0,67 dianggap moderat (sedang) jika nilainya lebih dari 0,33 dan lemah jika nilainya kurang dari 0,33.

Tabel 13. Nilai R Square

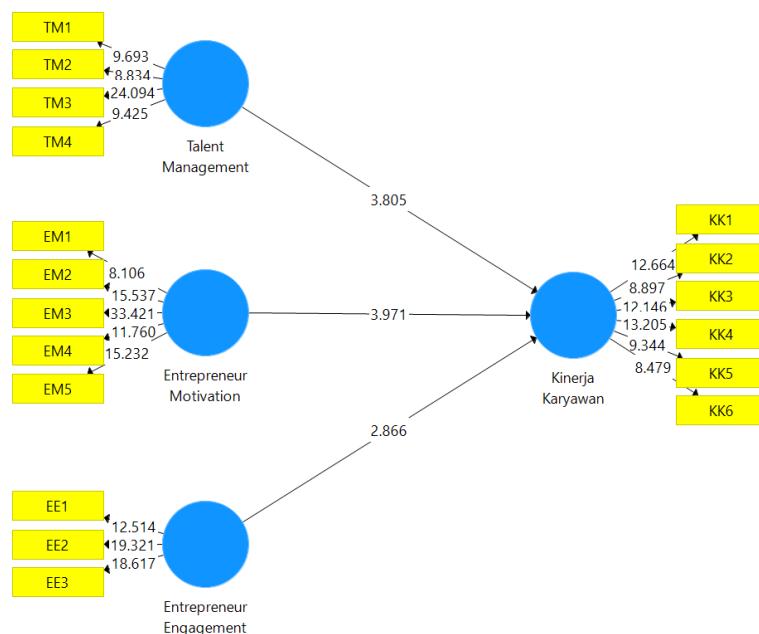
| Variabel         | R Square | R Square Adjusted |
|------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Karyawan | 0,739    | 0,731             |

Sumber : Data diolah 2024

Menurut hasil tabel, nilai R-Square untuk kinerja karyawan adalah 0,731. Hal ini menunjukkan bahwa, dengan *R-Square* yang disesuaikan kurang dari 0,67, pengaruh variabel eksogen X1, X2, dan X3 terhadap Y adalah moderat atau sedang. Variabel talent management, entrepreneur motivation, entrepreneur engagement secara bersamaan memiliki pengaruh sebesar 73,1% terhadap kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis

Dalam analisis SEM-PLS untuk menguji hubungan suatu variabel dilakukan terhadap sampel dengan metode *bootstrapping* untuk mengurangi masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil dari pengujian metode *bootstrapping* untuk analisis SEM-PLS adalah sebagai berikut:



*Gambar 3. Output Bootstrapping*

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel *talent management*, *entrepreneur motivation*, *entrepreneur engagement* terhadap kinerja karyawan dengan metode *bootstrapping smart-pls* adalah melihat hasil perhitungannya berdasarkan pada pengaruh langsung (*path coefficient*) di bawah ini

*Tabel 14. Path Coefficient*

| Variabel  | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standart Deviation (STDEV) | T Statistics | P values | Hasil                        | Hipotesis |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------|----------|------------------------------|-----------|
| <b>Talent Management -&gt; Kinerja Karyawan</b>       | 0,312               | 0,312           | 0,082                      | 3,780        | 0,000    | Berpengaruh serta Signifikan | Diterima  |
| <b>Entrepreneur Motivation -&gt; Kinerja Karyawan</b> | 0,370               | 0,358           | 0,083                      | 4,442        | 0,000    | Berpengaruh serta Signifikan | Diterima  |
| <b>Entrepreneur Engagement -&gt; Kinerja Karyawan</b> | 0,272               | 0,283           | 0,106                      | 2,566        | 0,011    | Berpengaruh serta Signifikan | Diterima  |

Sumber : Data diolah 2024

Tujuan uji hipotesis adalah untuk menentukan apakah hipotesis dapat diterima dengan mempertimbangkan nilai signifikansi antara konstruk, nilai t-statistic, dan nilai p. Dalam penelitian ini, aturan statistik  $t > 1,96$  digunakan, dengan tingkat signifikansi p 0,05 (5%), dan koefisien beta bernilai positif.

#### Hasil :

1. *Talent Management ->Kinerja Karyawan*  
Berdasarkan hasil uji *path coefficient* pada tabel 12 menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,312 yang berarti terdapat pengaruh positif *talent management* terhadap kinerja karyawan. Nilai *t statistic* sebesar  $3,780 > 1,96$  dan *p value*  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diketahui bahwa *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan IKM Tas, maka H1 diterima.
2. *Entrepreneur Motivation->Kinerja karyawan*  
Berdasarkan hasil uji *path coefficient* pada tabel 12 menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,370 yang berarti terdapat pengaruh positif *entrepreneur motivation* terhadap kinerja karyawan. Nilai *t statistic* sebesar  $4,442 > 1,96$  dan *p value*  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diketahui bahwa *entrepreneur motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan IKM Tas, maka H2 diterima
3. *Entrepreneur Engagement->Kinerja Karyawan*  
Berdasarkan hasil uji *path coefficient* pada tabel 12 menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,272 yang berarti terdapat pengaruh positif *entrepreneur engagement* terhadap kinerja karyawan. Nilai *t statistic* sebesar  $2,566 > 1,96$  dan *p value*  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diketahui bahwa *entrepreneur engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan IKM Tas, maka H3 diterima

Berdasarkan hasil uji *path coefficient* diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen berpengaruh positif dan signifikan. Diantara variabel *talent management*, *entrepreneur motivation*, *entrepreneur engagement*. *Talent management* dan *entrepreneur motivation* memiliki nilai *p value* lebih kecil. Hal ini menunjukkan bahwa *talent management* dan *entrepreneur motivation* memiliki pengaruh paling signifikan dari variabel lainnya.

#### Pengaruh *Talent Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian, menunjukkan bahwa *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung secara empiris oleh hasil jawaban responden dari variabel *talent management*. Terdapat item pernyataan yang paling tinggi dengan indikator evaluasi kerja yaitu “Setiap produk yang dihasilkan selalu diperiksa terlebih dahulu sebelum menuju proses packaging”. Hal ini menyatakan bahwa karyawan yang ada di IKM Tas selalu melakukan evaluasi terhadap tas yang akan didistribusikan sebelum proses packaging. Sedangkan item pernyataan dengan nilai terendah “pimpinan saya memberi bonus apabila saya memenuhi target” Hal tersebut menunjukkan bahwa pimpinan belum maksimal dalam memberi bonus kepada karyawan IKM sesuai target mereka. Dalam pelatihan pengembangan, manajemen talenta memerlukan identifikasi, pelatihan, dan program pengembangan yang baik. Jika karyawan dapat mengelola keterampilannya, mereka akan lebih mudah menyelesaikan tugas.

Perusahaan harus mengoptimalkan *talent management* dengan memaksimalkan proses pengelolaan sumber daya manusia untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

#### **Pengaruh *Entrepreneur Motivation* Terhadap Kinerja karyawan**

Selanjutnya, untuk variabel *entrepreneur motivation* menunjukkan hasil penelitian bahwa *entrepreneur motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan IKM Tas. Penelitian ini juga didukung secara empiris oleh hasil jawaban responden dari variabel *entrepreneur motivation* yang paling tinggi dengan indikator orientasi masa depan yaitu “Saya termotivasi untuk terus belajar teknik baru dalam pembuatan tas. Hal ini menyatakan bahwa karyawan di IKM Tas merasa termotivasi untuk belajar mengenai teknik baru dalam pembuatan tas. Sedangkan untuk item pernyataan dengan nilai terendah yaitu “saya bersedia bekerja di luar jam kerja normal untuk menyelesaikan pesanan tas tepat waktu”. Karyawan di IKM tas mereka merasa kurang nyaman atau tidak setuju untuk bekerja di luar jam kerja normal dengan kondisi kerja yang tidak mendukung atau menyebabkan ketidaknyamanan jika harus bekerja di luar jam kerja normal. Motivasi kewirausahaan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam berbagai aspek kinerja, seperti inisiatif, produktivitas, dan kualitas kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kewirausahaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di sektor IKM, khususnya di industri tas yang ada di Desa Kedensari.

#### **Pengaruh *Entrepreneur Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian, menunjukkan bahwa *entrepreneur engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di IKM Tas. Karyawan yang lebih terlibat dalam aktivitas kewirausahaan menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan, baik dari segi produktivitas maupun kualitas hasil kerja mereka. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa keterlibatan kewirausahaan berdampak positif pada kinerja karyawan dapat diterima. Penelitian ini juga didukung secara empiris oleh hasil jawaban responden dari variabel *entrepreneur engagement* yang paling tinggi dengan indikator tim dan hubungan rekan kerja yaitu “Saya merasa rekan-rekan kerja saya di bagian produksi tas saling membantu ketika ada kesulitan dalam proses pembuatan”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam melakukan produksi tas menunjukkan tingkat kolaborasi yang tinggi, dengan saling membantu ketika menghadapi kesulitan dalam proses pembuatan tas. Pernyataan ini juga mencerminkan lingkungan kerja yang penuh dukungan dan kesolidan tim yang kuat. Sedangkan untuk item pernyataan dengan nilai mean terendah pada variabel *entrepreneur engagement* yaitu “saya merasa gaji dan bonus yang saya terima sesuai dengan keterampilan dan kontribusi saya dalam pembuatan tas”, yang artinya hal ini menunjukkan bahwa karyawan di IKM masih merasa bahwa gaji dan bonus yang diterima masih belum sesuai dengan kontribusi dan keterampilan mereka dalam pembuatan tas.

## **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa *Talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada IKM Tas Desa Kedensari. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang diidentifikasi, dikembangkan, dan diberdayakan melalui program manajemen talenta menunjukkan peningkatan dalam produktivitas, kualitas kerja, dan inisiatif. Kemudian pada variable *Entrepreneur Motivation* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan IKM Tas Desa Kedensari. Dengan adanya motivasi kewirausahaan, hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat, mereka akan lebih bersemangat, efisien, dan berkontribusi lebih maksimal dalam mencapai tujuan IKM. Selanjutnya pada variable *Entrepreneur Engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan IKM Tas Desa Kedensari. Karyawan yang terlibat aktif dalam kegiatan kewirausahaan cenderung menunjukkan peningkatan produktivitas, kreativitas, dan kualitas kerja. Ketika karyawan terlibat dalam kegiatan kewirausahaan, kinerjanya akan meningkat, mereka akan lebih termotivasi, inovatif, dan berkontribusi lebih optimal dalam mencapai tujuan IKM. Hal ini membuktikan bahwa partisipasi dalam kegiatan kewirausahaan sangat penting untuk menciptakan kinerja yang optimal dalam organisasi

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya kepada kita semua. Dengan rasa penuh terima kasih, kami sampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada seluruh pihak yang telah berperan dan terlibat dalam penyelesaian penulisan artikel ini. Ucapan terima kasih khusus kami tujuhan kepada Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan yang diberikan. Tidak lupa juga kami sampaikan rasa terima kasih kepada seluruh pemilik unit usaha IKM tas Desa Kedensari, Tanggulangin, Sidoarjo, atas kerja sama yang sangat berharga dalam membantu penulis mengatasi berbagai tantangan dan meraih kesuksesan dalam perjalanan akademik ini. Dukungan dan kerja sama pihak terkait sangat membantu dalam melengkapi data informasi

serta memfasilitasi kebutuhan penulisan artikel ini. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dengan rahmat dan hidayah yang berlimpah

## REFERENSI

- [1] R. T. Purnawan, R. Permata, S. Muthmainnah, dan M. Muljadi, "PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *JCEB*, vol. 5, no. 1, hlm. 25, Feb 2023, doi: 10.31000/combis.v5i1.8061.
- [2] C. Carolin dan D. R. Rahadi, "STUDI LITERATUR: HUBUNGAN DAN PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *Mak. J. Manaj.*, vol. 6, no. 2, hlm. 107–116, Des 2020, doi: 10.37403/mjm.v6i2.177.
- [3] O. Fachrunnisa, "Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri".
- [4] U. Albab, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bina Teknik Sidoarjo," 2022.
- [5] D. Oleh, "PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA SDM DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING".
- [6] L. N. Dewi, D. Suhaeli, dan L. A. Hidayati, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo)," vol. 3, no. 1, 2023.
- [7] C. Amanda Savitri, N. Luh Putu Nia Anggraeni, dan D. Firman Santosa, "Analisis Faktor Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari," *JMO*, vol. 14, no. 2, hlm. 110–124, Jun 2023, doi: 10.29244/jmo.v14i2.44680.
- [8] H. Sucahyowati, "Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada Akademi Maritim Nusantara Cilacap".
- [9] Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, S. Sumartik, dan R. Ambarwati, *Manajemen Talenta dan Implementasinya di Industri*. Umsida Press, 2023. doi: 10.21070/2023/978-623-464-074-8.
- [10] M. A. Rinadra, A. Fauzi, W. J. Galvanis, M. A. H. Satria, dan I. Darmawan, "Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur)," vol. 4, no. 6, 2023.
- [11] Divya Malika dan Aminuddin Irfani, "Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X," *JRMB*, hlm. 43–46, Jul 2022, doi: 10.29313/jrmb.v2i1.933.
- [12] D. Kuswady dan H. Hendarsjah, "Peran Mediasi Keterlibatan Kerja Dalam Hubungan Antara Transformasi Kepemimpinan, Pertukaran Anggota Leader, dan Kinerja Pekerjaan," *jabm*, Jan 2022, doi: 10.17358/jabm.8.1.170.
- [13] R. Abadiyah dan I. A. Maufuzah, "KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI BERWIRAUSAHA DALAM MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASI PADA IKM TAS DI TANGGULANGIN," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 3, hlm. 281–294, Nov 2022, doi: 10.24034/jimbis.v1i3.5378.
- [14] E. G. Asti, W.- Widodo, dan T. Meidarti, "PENGARUH MODAL KERJA DAN MOTIVASI BERWIRAUSAHA TERHADAP KEMANDIRIAN USAHA PARA PETERNAK JANGKRIK DI KOTA DEPOK," *J. pengemb. n.a.*, vol. 22, no. 01, hlm. 47, Apr 2020, doi: 10.33370/jpw.v22i01.359.
- [15] R. Abadiyah dan I. A. Maufuzah, "KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI BERWIRAUSAHA DALAM MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASI PADA IKM TAS DI TANGGULANGIN," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 3, hlm. 281–294, Nov 2022, doi: 10.24034/jimbis.v1i3.5378.
- [16] H. Sucahyowati, "Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada Akademi Maritim Nusantara Cilacap".
- [17] M. R. Widhiarto dan R. Abadiyah, "Readiness for Change in the Hotel Industry; A Challenge or Threat: Kesiapan untuk Berubah pada Industri Hotel; Sebuah Tantangan atau Ancaman," 11 Juli 2023. doi: 10.21070/ups.1576.
- [18] Z. N. Aldira, I. Andriana, W. Farla, dan P. Santati, "Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan SKK Migas:," *ajeks*, vol. 6, no. 3, hlm. 1177–1187, Jun 2023, doi: 10.47467/alkharaj.v6i3.3628.
- [19] R. B. Permadi, S. Nurhasannah, R. Febriani, dan R. I. Robbie, "THE EFFECT OF TALENT MANAGEMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH EMPLOYEE RETENTION AS INTERVENING VARIABLES IN THE PUBLIC SECTOR," *International Journal*, vol. 8, no. 1, 2024.

- [20] A. Noviardy dan S. Aliya, “Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit,” *MBIA*, vol. 19, no. 3, hlm. 258–272, Des 2020, doi: 10.33557/mbia.v19i3.1143.
- [21] D. Mulyadi dan A. Syafitri, “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BJB SYARIAH CABANG BOGOR,” *J.I.Binaniaga*, vol. 11, no. 2, hlm. 33, Mar 2019, doi: 10.33062/jib.v11i2.265.
- [22] F. A. Ahmad, N. Iryani, dan T. Pradana, “Analisis Partial Least Squares (PLS) : Model Electronic Word of Mouth pada Wisata Kolam Renang Alam Indah Sipanjang Darek Kota Payakumbuh”.