

**PENGARUH *CODE OF CONDUCT* (COC) DAN MANAJEMEN  
TALENTA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA  
IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN  
DI LP3I COLLEGE JAWA BARAT**

**ARTIKEL**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister Manajemen  
Pada Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

**Oleh:**

**ACENG AJAT  
NPM: 208020131**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS PASCASARJANA  
UNIVERSITAS PASUNDAN  
BANDUNG  
2024**

**ARTIKEL**

**PENGARUH *CODE OF CONDUCT* (COC) DAN MANAJEMEN TALENTA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA  
PADA KINERJA KARYAWAN DI LP3I *COLLEGE* JAWA BARAT**

**ACENG AJAT  
NPM: 208020131**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS PASCASARJANA  
UNIVERSITAS PASUNDAN  
BANDUNG  
2024**

# **PENGARUH *CODE OF CONDUCT* (COC) DAN MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN DI LP3I COLLEGE JAWA BARAT**

Aceng Ajat  
NPM. 208020131  
Universitas Pasundan

## **ABSTRAK**

*Code of Conduct* (CoC) dan manajemen talenta terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan di LP3I *College* Jawa Barat. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di organisasi/Lembaga Pendidikan.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara dan menggunakan kuisioner disertai dengan topik observasi dan kepustakaan. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan sampel merupakan karyawan di LP3I *College* Jawa Barat. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2024 dan teknik Analisa yang digunakan adalah analisis jalur.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara umum *Code of Conduct* (CoC), manajemen talenta, kepuasan kerja dan kinerja karyawan cenderung baik. Terdapat pengaruh *Code of Conduct* (CoC) dan manajemen talenta terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan di LP3I *College* Jawa Barat.

**Kata Kunci:** *Code of Conduct* (CoC), Manajemen Talenta, Kepuasan, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*This study aims to find out and analyze the influence of Code of Conduct (CoC) and talent management on job satisfaction and its implications on employee performance at LP3I College West Java. The results of this research can be used as evaluation material in managing human resources in order to improve employee performance in organizations/educational institutions.*

*The research methods used are descriptive and verifiable analysis. The data collection used is by interviews and using questionnaires accompanied by observation and literature topics. Sampling used a saturated sample technique with the sample being employees at LP3I College West Java. Data collection in the field will be carried out in 2024 and the analysis technique used is path analysis.*

*The results of the study concluded that in general, the Code of Conduct (CoC), talent management, job satisfaction and employee performance tend to be good. There is an influence of Code of Conduct (CoC) and talent management on employee job satisfaction both partially and simultaneously and employee job satisfaction has an effect on employee performance at LP3I College West Java.*

*Keywords: Code of Conduct (CoC), talent management, job satisfaction, employee performance*

## ABSTRAK

Ulikan ieu miboga tujuan pikeun mikanyaho jeung nganalisis pangaruh Code of Conduct (CoC) jeung talent management kana kapuasan gawé sarta implikasina kana kinerja pagawé di LP3I College Jawa Barat. Hasil tina ieu panalungtikan bisa dijadikeun bahan évaluasi dina ngalola Sumber Daya Manusia dina raraga ngaronjatkeun kinerja pagawé di organisasi/lembaga paguruan.

Métode panalungtikan anu digunakeun nyaéta analisis déskriptif jeung verifikatif. Ngumpulkeun data anu digunakeun nya éta wawancara jeung angkét anu dibarengan ku observasi jeung topik pustaka. Sampling ngagunakeun téhnik sampel jenuh kalayan sampelna nyaéta pagawé di LP3I *College* Jawa Barat. Ngumpulkeun data di lapangan baris dilaksanakeun dina taun 2024 jeung téhnik analisis anu digunakeun nyaéta analisis jalur.

Hasil panalungtikan nyimpulkeun yén sacara umum, Code of Conduct (CoC), manajemén bakat, kapuasan padamelan sareng kinerja pagawé condong saé. Aya pangaruh Code of Conduct (CoC) jeung talent management kana kasugemaan pagawéan pagawé boh sacara parsial boh sakaligus jeung kasugemaan gawé pagawé miboga pangaruh kana kinerja pagawé di LP3I College Jawa Barat.

Kata Kunci: Kode Etik (CoC), manajemén bakat, kapuasan gawé, kinerja pagawé

## A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aspek utama yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi baik pada instansi pemerintah, perusahaan serta usaha-usaha sosial. Dengan adanya perkembangan yang mengikuti tren dan adanya perubahan setiap lingkungan pada era saat ini banyak juga tantangan yang akan dihadapi. Tren sumber daya manusia pada saat ini memiliki tantangan yaitu perang bakat, perbedaan, pengalaman kerja karyawan, menganalisis karyawan, kesenjangan generasi, serta kepemimpinan secara digital. Seiring dengan perubahan dan adanya proyeksi dalam bidang sumber daya manusia tersebut bertujuan untuk mengatur sumber daya manusia. Untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kredibilitas dan berkualitas juga dibutuhkan yang bisa membuat organisasi atau perusahaan bertahan dalam kondisi apapun. Pertumbuhan pendidikan vokasi di Indonesia semakin meningkat, tidak terkecuali di provinsi Jawa Barat. Dalam menghadapi persaingan dari kampus lainnya khususnya bidang vokasi, LP3I *College* Jawa Barat dituntut memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan berkualitas untuk melakukan operasi organisasi. Salah satu kinerja LP3I *College* adalah pada perolehan peserta didik baru yang tentunya tidak dapat lepas dari penerapan strategi pemasaran dan kinerja SDM organisasi. Meningkatnya jumlah peserta didik setiap tahun maka akan meningkatkan pendapatan dari organisasi.

Perolehan peserta didik baru untuk 5 cabang pada tahun 2023 belum memenuhi pencapaian, Dimana kisaran persentase perolehan peserta didik baru berada di 32-56%. Persentase pencapaian mahasiswa baru ini menggambarkan bahwa terjadi penurunan daya beli masyarakat terhadap jasa pendidikan, hal ini dikarenakan perekonomian masyarakat belum bangkit kembali setelah pandemi covid-19 dan juga adanya pendaftaran jalur mandiri yang diselenggarakan oleh Perguruan Tinggi Negeri hingga 15 Agustus 2023. (Junaidi, 2023). Penurunan jumlah mahasiswa baru ini mengakibatkan penurunan pendapatan keuangan yang diterima oleh institusi, sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Secara penilaian kinerja institusi maka dapat dikatakan bahwa kinerja 5 Cabang tersebut masih kurang. Kinerja institusi erat kaitannya dengan kinerja karyawan dan hasil kinerja karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan institusi. Tujuan organisasi dengan mutlak dapat tercapai apabila kinerja karyawan dapat dilakukan secara maksimal. Kinerja suatu potensi yang harus dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab perusahaan atau organisasi yang diberikan kepada tiap karyawan. Keberhasilan perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai karyawan dalam individu dan kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab karyawan yang akan diberikan oleh perusahaan dalam mencapai visi, misi serta tujuan perusahaan yang bertautan dengan adanya kemampuan, ketekunan, kemandirian serta kemampuan yang menanggulangi masalah dalam perusahaan dengan tepat waktu atau sesuai batas waktu yang diberikan secara resmi, tidak menentang hukum dan sesuai

dengan moral maupun etika (Muhammad, 2018). Sebab itu, hasil kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja dari perusahaan maka tingkat pencapaian akan terlihat secara nyata dan dapat dilaksanakan dengan maksimal. Hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal, hal ini berkaitan dengan salah satu ukuran kinerja yaitu ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Karyawan belum merasakan kepuasan dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan juga belum optimal. Rendahnya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja terlihat dari masih banyak kerja yang belum mencapai target. Masih banyak karyawan yang dalam bekerja belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, bahkan banyak dari karyawan yang tidak memahami tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

Kepuasan merupakan keinginan dan harapan yang sudah tercapai pada diri seseorang. Hakekatnya adalah sebuah rasa puas untuk maju, dan mendapatkan penghargaan maupun hal yang berhubungan dengan masalah pengawasan dan hubungan karyawan (Rivai dan Mulyadi, 2012:246). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Ardana, dkk., 2012:147). Hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum mencapai nilai yang positif. Nilai yang belum positif ini salah satunya dikarenakan karyawan merasa belum puas dengan variasi tugas, kesempatan belajar dan kesempatan untuk berhasil yang dilakukan oleh lembaga Pendidikan. Indikasi kinerja dan kepuasan kerja yang belum optimal ini disebabkan dari adanya implementasi *code of conduct* dan manajemen talenta yang masih baru diterapkan di lingkungan LP3I dimana karyawan masih perlu banyak beradaptasi dengan penerapan tersebut. Manajemen talenta yang diterapkan di LP3I sejak tahun 2021 antara lain Penilaian 360 dan Model DISC (*Dominant Influence Steadiness Compliance*). *Code of Conduct* (pedoman perilaku) LP3I disahkan pada tanggal 16 - 19 November 2021 ketika Rapat Kerja Nasional yang dihadiri pimpinan LP3I Seluruh Indonesia

Penilaian 360 derajat sebagai alat ukur kinerja yaitu instrumen yang digunakan untuk mengukur perilaku kerja karyawan berdasarkan evaluasi dari dua atau lebih sumber, seperti manajer, rekan kerja atau bawahan (Beehr dkk, 2001) bahkan melibatkan pihak luar seperti pelanggan (Bernadin & Russell, 1998, Kreitner & Kinicki, 2001), penilaian kinerja 360 ini mulai diterapkan di lingkup LP3I mulai 2021, sebagai wujud transformasi dan transparansi penilaian kinerja. Model DISC sering digunakan dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pengembangan tim, dan komunikasi antarpribadi untuk membantu mengenali gaya perilaku individu dan meningkatkan efektivitas komunikasi serta kolaborasi. Dalam praktiknya, orang sering memiliki kombinasi dari ciri-ciri yang terkandung dalam keempat faktor ini, yang menghasilkan variasi gaya perilaku yang kompleks

Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Code of Conduct* (CoC) dan Manajemen Talenta Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan di LP3I *College* Jawa Barat”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana kondisi *code of conduct* di LP3I College Jawa Barat
2. Bagaimana kondisi manajemen talenta di LP3I College Jawa Barat
3. Bagaimana kondisi kepuasan kerja karyawan di LP3I College Jawa Barat
4. Bagaimana kondisi kinerja karyawan di LP3I College Jawa Barat
5. Seberapa besar pengaruh *code of conduct* terhadap kepuasan kerja karyawan LP3I College Jawa Barat
6. Seberapa besar pengaruh manajemen talenta terhadap kepuasan kerja karyawan LP3I College Jawa Barat
7. Seberapa besar pengaruh *code of conduct* dan manajemen talenta terhadap kepuasan kerja LP3I College Jawa Barat
8. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan LP3I College Jawa Barat

### **Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Jadi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. *code of conduct* di LP3I College Jawa Barat
2. manajemen talenta di LP3I College Jawa Barat
3. kepuasan kerja karyawan di LP3I College Jawa Barat
4. kinerja karyawan di LP3I College Jawa Barat
5. besarnya pengaruh *code of conduct* terhadap kepuasan kerja karyawan di LP3I College Jawa Barat
6. besarnya pengaruh manajemen talenta terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan di LP3I College Jawa Barat
7. besarnya pengaruh *code of conduct* dan manajemen talenta terhadap kepuasan kerja di LP3I College Jawa Barat
8. besarnya pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap terhadap kinerja karyawan karyawan di LP3I College Jawa Barat

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **Kerangka Pemikiran**

Dalam upaya menjalankan fungsi organisasi, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik, yaitu secara efektif dan efisien. Dimana pengelolaan sumber daya manusia organisasi yang baik adalah sebagai bentuk upaya menyiapkan dirinya untuk menggerakkan dan mencapai tujuan organisasi dengan segala tantangan yang akan dihadapi dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis di masa yang akan datang. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk mampu mengidentifikasi kebutuhan atau faktor-faktor yang akan menunjang segala upaya sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan organisasi, yang dalam hal ini sumber daya

manusia organisasi harus mampu menunjukkan kinerjanya yang optimal. Diantaranya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah code of conduct (CoC), manajemen talenta dan kepuasan kerja.

### **Pengaruh *code of conduct* Terhadap Kepuasan Kerja**

*Code of conduct* memengaruhi sikap setiap pekerja di perusahaan. Secara tidak langsung, aturan-aturan tersebut juga akan memengaruhi pengembangan diri pada setiap karyawan di perusahaan yang kemudian akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. *Code of conduct* akan membantu karyawan dalam memahami bagaimana mereka dapat merasa Bahagia dan puas dalam berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

### **Pengaruh *code of conduct* Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut James J. Spillane dalam Yuana (2023), *code of conduct* adalah mempertimbangkan atau memperhatikan tingkah laku seseorang dalam mengambil suatu keputusan yang berkaitan dengan moral. Tujuan dari penerapan *Code Of Conduct* perusahaan adalah sebagai landasan etis dalam pengambilan keputusan dan bertindak pada sebuah perusahaan, yang mungkin membedakannya dari perusahaan lain. Etika bisnis menggambarkan standar perilaku yang diyakini dan dihargai oleh perusahaan, manajemen, dan karyawan, yang dapat membangun citra positif perusahaan. Kode etik (*code of conduct*) sangatlah dibutuhkan didalam sebuah perusahaan, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang bekerja haruslah memiliki etika yang baik dalam bekerja, Oleh karena itu, moral merujuk pada tingkah laku yang bersifat spontan seperti rasa kasih, kebesaran jiwa dan sebagainya. (Kumorotomo dalam Djaharuddin dkk, 2023). Oleh karena itu, kode etik (*code of conduct*) dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Khalisah dkk (2021), *Code of conduct* secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kepuasan Kerja**

Organisasi terbaik di masa depan adalah organisasi yang berfokus dan memprediksi keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk individu-individu yang bertalenta (Davies, 2010). Menerapkan proses menarik talenta dalam manajemen talenta secara proporsional yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong mereka untuk mempertahankannya (Tash *et al*, 2016) sehingga semakin baik dalam proses menarik talenta maka semakin meningkat pula kepuasan kerjanya. Menerapkan strategi untuk mengembangkan dan memuaskan pegawai adalah prinsip-prinsip organisasi

manajemen talenta yang benar (Hamidi et al, 2014:13) sehingga semakin baik dalam proses mengembangkan talenta maka semakin meningkat pula kepuasan kerjanya.

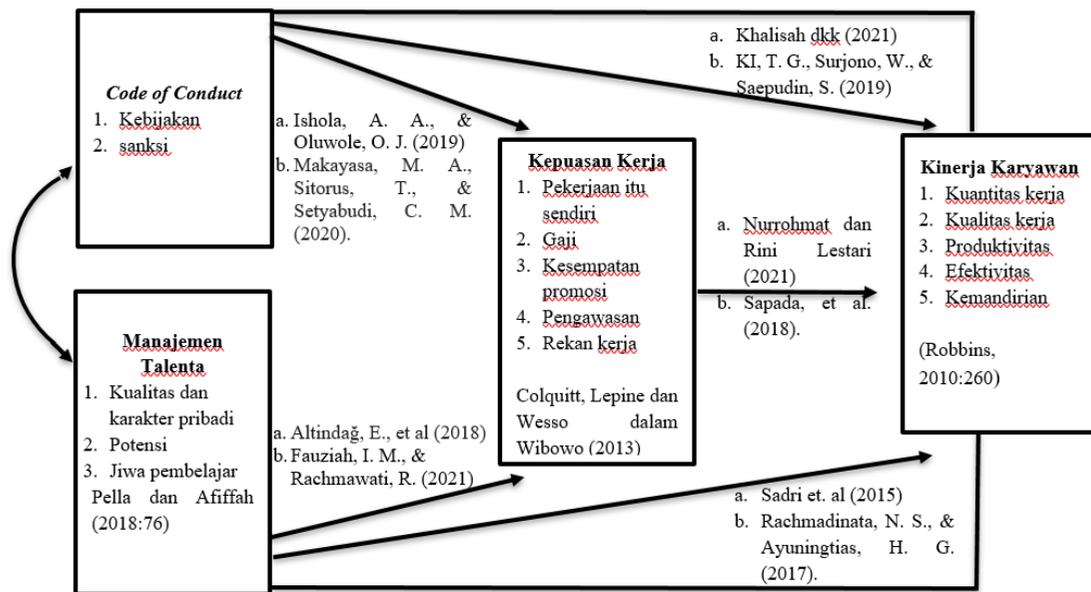
### **Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan**

Manajemen talenta suatu istilah untuk mengelola talenta dengan berdasarkan kinerja dan suatu yang dapat dibedakan yang muncul dari persepsi humanistik dan demografis. Mangusho *et. al* (2015) mengatakan bahwa dalam penelitiannya menetapkan melalui praktik manajemen talenta seperti rotasi pekerjaan, organisasi mampu meningkatkan kompetensi karyawan yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yang tinggi. Dan juga menetapkan bahwa manajemen talenta dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan jika dengan perencanaan pertumbuhan 29 karir karyawan dan kemajuan organisasi yang terencana. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Irtamieh *et. al* (2016) mengungkapkan bahwa tingkat kepentingan dan implementasi strategi manajemen talenta, kualitas pelayanan dan kepuasan penerima manfaat memiliki hasil positif dan signifikan. Hal ini juga didukung oleh Sadri *et. al* (2015) dimana hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan signifikan positif antara manajemen talenta terhadap kinerja staff dalam organisasi tersebut.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh perilaku puas yang dirasakan oleh karyawan. Kepuasan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya pegawai akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh KI, T. G., Surjono, W., & Saepudin, S. (2019) pada karyawan DJP Kanwil Jabar I bahwa kode etik & kode perilaku serta kepuasan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Begitu pula dengan hasil penelitian Nurrohmat dan Rini Lestari (2021) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan performa karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung termasuk dalam kriteria "Baik". Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Paradigma Penelitian**

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *code of conduct* terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Terdapat pengaruh manajemen talenta terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Terdapat pengaruh *code of conduct* terhadap kinerja karyawan
4. Terdapat pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan
5. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
6. Terdapat pengaruh secara tidak langsung antara *code of conduct* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan
7. Terdapat pengaruh secara tidak langsung antara *talent management* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan

### C. METODOLOGI PENELITIAN

Survey yang digunakan adalah bersifat deskriptif dan verifikatif. Metode survey deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran ciri-ciri variabel. Adapun sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Adanya hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu penelitian

yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain menurut Sugiyono (2019:11).

#### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Deskripsi *Code of Conduct*, Manajemen Talenta, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan di LP3I *College* Jawa Barat**

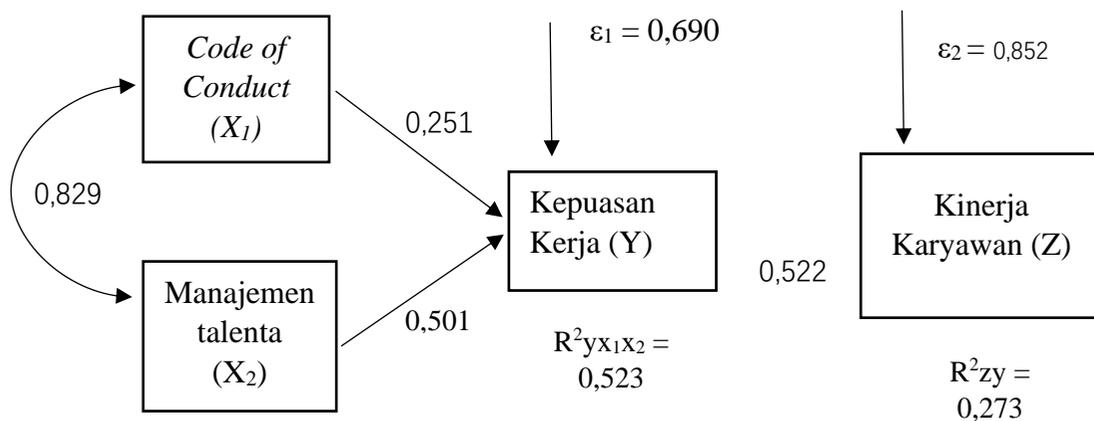
*Code of Conduct* (pedoman perilaku) merupakan pedoman bagi seluruh pelaku bisnis atau karyawan di LP3I dalam bersikap dan berperilaku untuk melaksanakan tugas dan kedinasan sehari-hari serta dalam berinteraksi dengan dengan para karyawan, rekanan maupun rekan sekerja, mitra usaha dan pihak-pihak lainnya yang berkepentingan. Indikator yang digunakan dalam pedoman perilaku yaitu kebijakan dan sanksi, dimana memiliki interpretasi nilai yang kuat. Jika dibandingkan antar dimensi maka dimensi kebijakan memiliki interpretasi yang lebih tinggi dibanding dimensi sanksi.

Manajemen Talenta Cabang LP3I *College* Jawa Barat yang terdiri dari kualitas dan karakter pribadi, potensi serta jiwa pembelajar diinterpretasikan memiliki nilai yang kuat dalam mempengaruhi manajemen talenta karyawan di seluruh Kampus Cabang LP3I *College* di Propinsi Jawa Barat. Jika dibandingkan antar dimensi, maka dimensi kualitas dan karakter pribadi memberikan gambaran paling baik dibandingkan indikator potensi dan jiwa pembelajar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa talenta karyawan LP3I *College* Jawa Barat harus lebih diperhatikan khususnya pada peningkatan motivasi jiwa pembelajar.

Kepuasan kerja karyawan Cabang LP3I *College* Jawa Barat yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja memiliki interpretasi nilai yang kuat dalam mempengaruhi kepuasan karyawan di seluruh Kampus Cabang LP3I *College* di Propinsi Jawa Barat. Jika dibandingkan antar dimensi, maka dimensi pengawasan memberikan gambaran paling baik dibandingkan dimensi pekerjaan itu sendiri, dimensi gaji, dimensi kesempatan promosi, dan dimensi rekan kerja. Kinerja karyawan Cabang LP3I *College* Jawa Barat yang terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, produktivitas, efektivitas dan kemandirian memiliki interpretasi nilai yang kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan seluruh kampus cabang LP3I *College* di Jawa Barat. Jika dibandingkan antar dimensi, maka dimensi efektivitas memberikan gambaran paling baik dibandingkan dimensi kuantitas kerja, dimensi kualitas kerja, dimensi produktivitas, dan dimensi kemandirian

### **Pengaruh *Code of Conduct* (CoC) dan Manajemen Talenta Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan di LP3I College Jawa Barat.**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah diuraikan pada hipotesis, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu *Code of Conduct* (CoC) dan Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis dari masing-masing variabel *Code of Conduct* (CoC), Manajemen Talenta, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Gambar 2 di lembar berikutnya:



**Gambar 2 Model Full Analisis Jalur**

Berdasarkan Gambar 2 tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu: *Code of Conduct* (CoC) ( $X_1$ ) dan Manajemen Talenta ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) baik secara parsial maupun simultan dan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Z$ ) Puskesmas di LP3I College Jawa Barat.

*Code of Conduct* tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan hal ini dikarenakan di LP3I College Jawa barat telah menerapkan budaya organisasi yang menjadi acuan dalam melaksanakan kegiatan dalam aktivitas di LP3I College, sehingga karyawan sudah terbentuk budaya yang secara tidak langsung telah membentuk karyawan dalam berperilaku di dalam dan di luar kantor. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Indira Yuana, dkk (2023) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara COC (*code of conduct*) terhadap kualitas kerja karyawan. Sedangkan manajemen talenta mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di LP3I College Jawa barat. Manajemen talenta yang diterapkan oleh Perusahaan adalah sebagai upaya dari LP3I College untuk mampu menemukan dan memperoleh calon pekerja yang dapat memenuhi peranan atau jabatan yang dibutuhkan saat ini dan kedepannya, sehingga dalam pengembangannya dalam proses rekrutmen karyawan LP3I college berupaya untuk mencari kriteria yang sesuai dengan

kebutuhan dan keahlian yang diterapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwaidi, R. A., & Ardyanfitri, H. (2018) yang hasil penelitiannya adalah Manajemen bakat yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mengurangi *turnover* karyawan.

Pengujian secara parsial maka terdapat pengaruh antara variabel *Code of Conduct* terhadap variabel Kinerja Karyawan. Maka hal ini menunjukkan *Code of Conduct* adalah salah satu bentuk komunikasi yang dilakukan di internal yang dilakukan antara pimpinan dan karyawan. Pimpinan menyampaikan pedoman perilaku tentang aturan tertulis yang diterapkan berkaitan dengan norma, prinsip, nilai dan kebiasaan yang ada pada LP3I *College*. Hasil penelitian Khalisah dkk (2021) menunjukkan bahwa *Code of conduct* secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh parsial manajemen Talenta terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan pengujian statistic terdapat pengaruh antara variabel Manajemen Talenta( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Z). Hal ini juga didukung oleh Sadri *et. al* (2015) dimana hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan signifikan positif antara manajemen talenta terhadap kinerja staf dalam organisasi tersebut. Menurut Rachmadinata, N. S., & Ayuningtias, H. G (2017) bahwa Manajemen talenta dalam dengan signifikan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan *Code of Conduct*, Manajemen Talenta dan Kepuasan Karyawan) terhadap variabel Z (Kinerja Karyawan). Menurut Andi Muhammad Sabilillah Tahir (2023) menghasilkan penelitian bahwa variabel keterlibatan karyawan seperti praktik talent manajemen, training dan kepuasan kerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Erkut Altındağ, Nur Yıldız Çirak and A.Zafer Acar (2018) menunjukkan bahwa Praktik Manajemen kemampuan (*talent management*) menjadi efektif dan sangat penting sebagai faktor penunjang kepuasan kerja sehingga dapat mencapai keberlangsungan Perusahaan.

Hasil Penelitian ini maka terdapat pengaruh antara variabel Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. LP3I *college* melakukan kontroling pekerjaan dan selalu melakukan koordinasi agar permasalahan yang terjadi pada saat menyelesaikan pekerjaan dapat diberikan solusi. Melalui rapat koordinasi yang dilakukan secara berkala maka kepuasan kerja karyawan dirasakan dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja erat kaitannya dengan kepuasan karyawan di LP3I *College*. Kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan LP3I *College* adalah karena adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, sehingga mudah menyampaikan permasalahan yang dihadapi. Hal ini sesuai dengan penelitian KI, T. G., Surjono, W., & Saepudin, S. (2019) pada karyawan DJP Kanwil Jabar I bahwa kode etik & kode perilaku serta kepuasan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Begitu pula dengan hasil penelitian Nurrohmat dan Rini Lestari (2021) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan performa karyawan pada PT. Kahatex di Kabupaten Bandung termasuk dalam kriteria “Baik”. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung.

## **E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **1. Kesimpulan**

- a) *Code of Conduct* Cabang LP3I *College* Jawa Barat yang terdiri dari kebijakan dan sanksi diinterpretasikan memiliki nilai yang kuat mempengaruhi *Code of Conduct* di seluruh Kampus Cabang LP3I *College* di Propinsi Jawa Barat. Jika dibandingkan antar dimensi, maka dimensi kebijakan memberikan gambaran paling baik dibandingkan dimensi sanksi.
- b) Manajemen Talenta Cabang LP3I *College* Jawa Barat yang terdiri dari kualitas dan karakter pribadi, potensi serta jiwa pembelajar diinterpretasikan memiliki nilai yang kuat dalam mempengaruhi manajemen talenta karyawan di seluruh Kampus Cabang LP3I *College* di Propinsi Jawa Barat. Jika dibandingkan antar dimensi, maka dimensi kualitas dan karakter pribadi memberikan gambaran paling baik dibandingkan indikator potensi dan jiwa pembelajar.
- c) Kepuasan kerja karyawan Cabang LP3I *College* Jawa Barat yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja memiliki interpretasi nilai yang kuat dalam mempengaruhi kepuasan karyawan di seluruh Kampus Cabang LP3I *College* di Propinsi Jawa Barat. Jika dibandingkan antar dimensi, maka dimensi pengawasan memberikan gambaran paling baik dibandingkan dimensi pekerjaan itu sendiri, dimensi gaji, dimensi kesempatan promosi, dan dimensi rekan kerja
- d) Kinerja karyawan Cabang LP3I *College* Jawa Barat yang terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, produktivitas, efektivitas dan kemandirian memiliki interpretasi nilai yang kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan seluruh kampus cabang LP3I *College* di Jawa Barat. Jika dibandingkan antar dimensi, maka dimensi efektivitas memberikan gambaran paling baik dibandingkan dimensi kuantitas kerja, dimensi kualitas kerja, dimensi produktivitas, dan dimensi kemandirian
- e) Terdapat pengaruh *code of conduct* terhadap kepuasan kerja karyawan LP3I *College* Jawa Barat baik pengaruh secara langsung maupun tidak langsung.
- f) Terdapat pengaruh manajemen talenta terhadap kepuasan kerja karyawan LP3I *College* Jawa Barat baik pengaruh secara langsung maupun tidak langsung
- g) Terdapat pengaruh *code of conduct* dan manajemen talenta terhadap kepuasan kerja LP3I *College* Jawa Barat. Hasil pengaruh antara *code of conduct* dan manajemen talenta terhadap kepuasan kerja pada LP3I *College* Jawa Barat lebih besar dari hasil pengaruh di luar variabel (variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis).

## 2. Rekomendasi

- a) Pentingnya sosialisasi secara rutin mengenai *code of conduct* kepada seluruh karyawan Cabang LP3I *College* Jawa Barat dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sosialisasi tersebut dapat dilaksanakan pada seluruh aktivitas manajemen seperti, rapat, kegiatan yasinan bersama dan kegiatan lainnya dengan tujuan agar seluruh karyawan memahami pedoman tersebut.
- b) Peningkatan pelaksanaan manajemen talenta merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada pada Cabang LP3I *College* Jawa Barat dapat dioptimalkan secara efektif, sehingga dapat membuat karyawan merasa puas sehingga kinerja pun menjadi meningkat. Beberapa hal yang dapat dilakukan antara lain memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan ketrampilan dan kompetensi karyawan. Selain itu, dapat juga dengan melakukan evaluasi kinerja secara teratur untuk mengidentifikasi prestasi dan area pengembangan karyawan.
- c) Karyawan merasa puas jika karyawan tersebut mengetahui dengan detail pedoman yang diuraikan pada *code of conduct*, dan juga karyawan memperoleh kesempatan yang sama dalam mengikuti setiap kegiatan pelatihan dan pengembangan. Sebaiknya LP3I *College* Jawa Barat mulai melakukan pembenahan mengenai *code of conduct* dan juga manajemen talenta.
- d) Karyawan diharapkan dapat berupaya melakukan peningkatan kinerja sebaik mungkin meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, produktivitas, efektivitas dan kemandirian sehingga memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja lembaga.
- e) Peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel lain yang memiliki kaitan dengan kinerja karyawan pada lembaga pendidikan, sehingga dapat memberikan gambaran yang luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan selain *code of conduct*, manajemen talenta dan kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). PERANAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI. *Jurnal Warta*, 51. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/243/238>
- Addy Koranteng, F. (2014). *Assessing talent management as a tool for employee retention-A case study of Procredit Savings and Loans Limited Kumasi*. College of Humanities & Social Sciences, Kwame Nkrumah University of Science and Technology. <https://ir.knust.edu.gh/handle/123456789/7636>
- Adiba, E. M. (2018). KEPEMIMPINAN ISLAMI, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN KERJA, DAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI DI SIDOARJO. *Al-Uqud: Journal of Islamic Economic*, 2(1), 60–80.
- Altındağ, E., Çirak, N. Y., & Acar, A. Z. (2018). Effects of Talent Management Components on the Employee Satisfaction. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018(July), 1–20. <https://doi.org/10.5171/2018.895618>
- Anwar, A., Nisar, Q. A., Zubair, N., Khan, A., & Sana, A. (2014). *Talent Management : Strategic Priority of Organizations*. 9(3), 1148–1154.
- Ayu, I., & Suprayetno, A. (2005). *Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan ( Studi kasus pada PT . Pei Hai International Wiratama Indonesia )*. 1996, 124–135.
- Batlajery, S. (2016). Penerapan fungsi-fungsi manajemen pada aparaturn pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial Unmus*, 2, 135–155. <https://ejournal.unmus.ac.id/index.php/ekosos/article/view/507/0>
- Beehr, T. A., Ivanitskaya, L., Hansen, C. P., Erofeev, D., & Gudanowski, D. M. (2001). *Evaluation of 360 degree feedback ratings : relationships with each other and with performance and selection predictors*. 788(March 2000), 775–788.
- Brown, S., & Huning, T. (2010). INTRINSIC MOTIVATION AND JOB SATISFACTION: *Proceedings of The Academy of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 15(1), 2010. <https://www.proquest.com/openview/ef2fe85a97e414197fbd8ccdd853fdbf/1?pq-origsite=gscholar&cbl=38769>
- Chandraningtyas, I., Musadieg, M. Al, & Utami, H. N. (n.d.). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL ( Studi pada karyawan PT . Kusuma Karya Persada yang outsourcing di PT . Sasa Inti*

*Probolinggo* ). 32–43.

- Davies, B., & Davies, B. J. (2010). Talent management in academies. *International Journal of Educational Management*, 24(5), 418-426. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09513541011055983/full/html>
- Dixit, S., & Arrawatia, M. A. (2018). *The Impact of Talent Management on Job Satisfaction and Employee Performance in Public Sector Banks of Rajasthan*. 6(1), 425–435.
- Djharuddin, D., Djunaid, R., & Data, M. U. (2023). Motivasi, Kedisiplinan, Etika dan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tamalate. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 170–180. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.323>
- Fauziah, I. M., & Rachmawati, R. (n.d.). Pengaruh Pengembangan Talenta terhadap Kepuasan Kerja, Kinerja Tugas, dan Komitmen Afektif dengan Mediasi oleh Keadilan Distributif dan Moderasi Keadilan Prosedural The Effect of Talent Development on Job Satisfaction, Task Performance, and Affective Comm. *Jurnal Manajemen Dan Usahawan Indonesia* •, 44(1), 17–30.
- Gallardo, E., & Thunnissen, M. (2016). Standing on the shoulders of giants? A critical review of empirical talent management research. *Employee Relation*, 38(1), 31–56. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ER-10-2015-0194/full/html>
- GRABOWSKA, S., FAHLEVI, M., & KADŁUBEK, M. (2023). Talent management in the era of the fourth industrial revolution. *Scientific Papers of Silesian University of Technology Organization and Management Series*, 2023(188). <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2023.188.8>
- Guritno, B. dan Waridin (2005). *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. *JRBI*, 1(1), 63-74.
- IFAC's Professional Accountants in Business (PAIB) Committee. (2007). *International Good Practice Guidance, Defining and Developing an Effective Code of Conduct for Organisation* (Issue June). IFAC. <https://www.ifac.org/>
- Ishola, A. A., & Oluwole, O. J. (2017). *Influence of ethical code of conduct and whistle blowing activities on job satisfaction among health care workers*. 1(1), 27–41.
- K.I, T. G., Surjono, W., & Saepudin. (2019). CODE OF ETHICS & CODE OF CONDUCT AND EMPLOYEE SATISFACTION IN ORDER TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE KANWIL DJP JABAR I. *Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan (JEMPER)*, 1(2), 95–108. <https://jurnal.usbykp.ac.id/index.php/jemper/article/view/224>

- Khalisah, N., Akib, H., Darwis, M., Aslinda, A., & Rizal, M. (2022). Pengaruh Kode Etik (Code of Conduct) Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian dan Pembangkitan Tello. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 43–48. <https://ojs.unm.ac.id/jab/article/view/31647>
- Kusumowardani, A., & Suharnomo. (2016). *ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN GLOBAL MINDSET TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PT. Cipta Busana Mandiri Demak)*. 5, 1–15. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/14185>
- Locke, E. A., (1990) The nature and causes of job satisfaction. Book Chapter in Handbook of industrial and organizational psychology. Consulting Psychologists Press. 1976 p. 130
- Lyria, R. K. (2014). *Effect of Talent Management on Organizational Performance in Companies Listed in Nairobi Securities Exchange in Kenya*. Thesis Submitted in Partial Fulfilment for the Degree of Doctor of Philosophy in Human Resource Management in the Jomo Kenyatta University.
- Makayasa, M. A., Sitorus, T., & Setyabudi, C. M. (2020). *The Effect of Ethical Leadership , Code of Ethics on Integrity Mediated by Job Satisfaction*. 7(2).
- Mangusho, Y. S., Eldoret, P. O. B., Box, P. O., & Box, P. O. (2015). *Evaluation of Talent Management on Employees Performance in Beverage Industry : A Case of Delmonte Kenya Limited*. 5(8), 191–199.
- Moayed, Z., & Vaseghi, M. (2016). *The Effect of Talent Management on Organizational Success*. 2(3), 16–20. <https://doi.org/10.21634/SJAM.2.3.1620>
- Mohamed, M., & Alkerdawy, A. (2016). *The Relationship between Human Resource Management Ambidexterity and Talent Management : The Moderating Role of Electronic Human Resource Management*. 9(6), 80–94. <https://doi.org/10.5539/ibr.v9n6p80>
- Mohan, M. D., Muthaly, S., & Annakis, J. (2015). Talent Culture ’ s Role in Talent Development among Academics : Insights from Malaysian Government Linked Universities. *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 21(1), 46–71. <https://doi.org/10.7790/cibg.v21i1.27>
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). TERHADAP KINERJA PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 141–148.

[https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=635889&val=6468&title=PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN](https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=635889&val=6468&title=PENGARUH%20MANAJEMEN%20TALENTA%20DAN%20MANAJEMEN%20PENGETAHUAN%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN) Studi pada Karyawan PT PLN Persero Distribusi Jawa Timur Surabaya

- Nogueira, A., Southgate, N., & Mondo, T. S. (2017). Perceptions of job satisfaction and distributive justice : A case of Brazilian F & B hotel employees. *Tourism: An International Interdisciplinary Journal*, 65(1), 87–101. <https://hrca.hrce.hr/clanak/263333>
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRA/article/view/419>
- Oladapo, V. (2014). THE IMPACT OF TALENT MANAGEMENT. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(3).
- Rachmadinata, N. S., & Ayuningtias, H. G. (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 197. <https://doi.org/10.25124/jmi.v17i3.1156>
- Sadri, A., Pirouz, H., Sharifi, S., & Farhadi, M. (2015). Studying the impact of talent management on performance of staffs. *International Academic Journal of Economics*, 2(11), 50–59.
- Sari, K. (2021). The Influence Of Business Ethics, Code Of Conduct, Shareholders And Good Corporate Governance (GCG) Policy On The Implementation Of GCG In Bank Sumut. *Return: Jurnal Akuntansi*, 12(1), 16–26. <https://doi.org/10.35335/return.v12i1.65>
- Siahaan, S. B. (2018). PENGARUH PERANAN BIRO SATUAN PENGAWASAN INTERNAL (SPI) DAN CODE OF CONDUCT (PEDOMAN PERILAKU) TERHADAP GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) PADA PTPN III (PERSERO) MEDAN. *Methosika: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Methodist*, 2(1), 73–81.
- Siripipatthanakul, S., Jaipong, P., Limna, P., Tamonwan, S., Kaewpuang, P., & Sriboonruang, P. (2022). The Impact of Talent Management on Employee Satisfaction and Business Performance in the Digital Economy : A Qualitative Study in Bangkok, Thailand. *Advance Knowledge for Executives*, 1(2), 1–17.
- Smith, A., & Jones, B. (2015). The impact of ethical codes on job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 123(1), 45–56.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV

- Sukoco, I., & Fadillah, A. R. (2016). THE ANALYSIS OF TALENT MANAGEMENT STRATEGY USING ORGANIZATIONAL COMPETENCY APPROACH IN PT PINDAD (PERSERO) BANDUNG CITY. *Jurnal AdBispreneur*, 1(1), 85–102.
- Sulaiman, S. A. M. A. (2023). HOW TO DEVELOP AN EFFECTIVE CODE OF CONDUCT FOR INDONESIAN COMPANIES. *UMSIDA*.
- Suwaidi, R. A., & Ardyanfitri, H. (2018). Manajemen Talenta Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Upn Veteran Jawa Timur. *Jurnal Economic Resource*, 1(1), 46–59. <https://doi.org/10.33096/jer.v1i1.53>
- Tash, M. S., Nowrouzi, E., Ali, C., & Ahmadzadeh, M. (2016). *The Effects of Talent Management on Employees Performance in Oil Jam Petrochemical Complex ( Oil JPC ): The Mediating Role of Job Satisfaction*. 8(6), 226–230. <https://doi.org/10.5539/ijef.v8n6p226>
- Tsai, Ming-Tien., C.-C. H. (2008). The Relationship among Ethical ClimateTypes, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of OrganizationalCommitment: A Study of Nursesin Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80, 565–581. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-007-9455-8>
- Windi, J. (2016). *Pengaruh Pengendalian Internal dan Code of Conduct (Pedoman Perilaku) terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Universitas Sumatera Utara. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/65145>
- Yu, X. (2022). *Impacts of Corporate Code of Conduct on Labor Standards : A Case Study of Impacts of Corporate Code of Conduct on Labor Standards : A Case Study of Reebok ' s Athletic Footwear Supplier Factory in China*. July. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9521-2>
- Yuana, I., Abbas, B., & Umar, M. R. S. (2023). Dampak COC (Code Of Conduct) Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 302–312. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/344>