

i

**PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PEMBERTDAYAAN
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
PROVINSI GORONTALO**

OLEH
HADY PRADANA ANTARIKSA
E21.15.099

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Ujian
Guna Meraih Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

**PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
PROVINSI GORONTALO**

OLEH

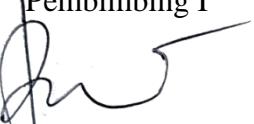
HADY PRADANA ANTARIKSA

E21.15.099

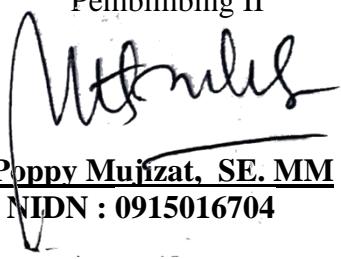
Skripsi Ini Telah Memenuhi Syarat dan Disetujui Oleh Pembimbing

Pada tanggal, 10 Oktober 2021

Pembimbing I


Dr. Ariawan., S.Psi.,SE, MM
NIDN :0922057502

Pembimbing II


Poppy Mujizat, SE, MM
NIDN : 0915016704

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PEMERDAYAAN
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
PROVINSI GORONTALO**

Oleh

HADY PRADANA ANTARIKSA
E21.15.099

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)

Universitas Ichsan Gorontalo

Tim Pengaji :

1. Dr. Ariawan., S.Psi.,SE, MM
2. Poppy Mu'jizat, SE., MM
3. Benny Rumambie,SE.,MM
4. Agus Susanto Naue,SE.,M.Si
5. Sri Meike Jusup,SE.,MM

(.....)
Dr. Ariawan.
(.....)
Benny Rumambie
(.....)
Agus Susanto Naue
(.....)

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Ketua Program Studi Manajemen



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 10 Oktober 2021
Yang Membuat Pernyataan



Hady Pradana Antariksa
E21.15.099

ABSTRACT

HADY PRADANA ANTARIKSA. E2115099. THE EFFECT OF TALENT MANAGEMENT ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF SOCIAL SERVICES, WOMEN'S EMPOWERMENT, AND CHILDREN PROTECTION OF GORONTALO PROVINCE

This study aims to find the effect of talent management consisting of talent acquisition, talent development, and talent retention, simultaneously or partially on employee performance at the Office of Social Service, Women's Empowerment, and Child Protection of Gorontalo Province. The population in this study covers all staff at the Office of Social Service, Women's Empowerment, and Children Protection of Gorontalo Province by employing 47 children. The primary data collection is through a list of questions tested in two stages, namely validity testing and reliability testing for each question item in the list. The data analysis method used is path analysis. The result of the study indicates that talent management consisting of talent acquisition, talent development, and talent retention has a positive effect on employee performance at the Office of Social Service, Women's Empowerment, and Child Protection of Gorontalo Province. The effect value illustrates a high category based on the test results, and it is significant. Talent management, covering talent acquisition has a positive effect on employee performance at the Office of Social Service, Women's Empowerment, and Child Protection of Gorontalo Province. The effect value has a low category based on the test results, but it is significant. Talent management that covers talent development has a positive effect on employee performance at the Office of Social Service, Women's Empowerment, and Child Protection of Gorontalo Province. The effect value gains a high category based on the test results, and it is significant. Talent management which covers talent retention has a positive effect on employee performance at the Office of Social Service, Women's Empowerment, and Child Protection of Gorontalo Province. The effect value has a low category based on the test results, but it is significant.

Keywords: talent management, talent acquisition, talent development, talent retention, employee performance

ABSTRAK

HADY PRADANA ANTARIKSA.E2115099.PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui talent manajemen berupa *Talent acquisition*, *Talent development*, *Talent retention* berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.. Populasi pada penelitian ini adalah anggota pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo sebanyak 47 orang, Pengumpulan data pokok melalui daftar pertanyaan yang di uji melalui dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan yang terdapat dalam daftar pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa talent manajemen berupa *talent acquisition*, *talent development*, *talent retention* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori tinggi berdasarkan hasil ujinya maka dikatakan signifikan. Talent manajemen berupa *talent acquisition*, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori rendah berdasarkan hasil ujinya maka dikatakan signifikan. Talent manajemen berupa *Talent development*, berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori tinggi berdasarkan hasil ujinya maka dikatakan signifikan. Talent manajemen berupa *Talent retention* berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori rendah berdasarkan hasil ujinya maka dikatakan signifikan.

Kata kunci:talent manajement, *talent acquisition*, *talent development*, *talent retention*, kinerja pegawai

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“MOTTO”

Berdoalah Kepada Tuhanmu dengan Berendah Diri Dan Suara Yang Lembut. Sesungguhnya allah tidak menyukai orang-orang melampui batas

(QS. Al-A'raf 7:55)

Keberhasilan bukanlah berapa banyak yang kita dapatkan tetapi berapa banyak yang dapat kita berikan serta berarti untuk orang lain

Bukan kesulitan yang membuat takut, tetapi ketakutan yang membuatku sulit , namun selama kita selalu berusaha dan berdo'a kepada allah pasti ada jalan untuk kita lalui, tidak ada yang namanya takut untuk gagal. Karena setiap kegagalan adalah langkah dari sebuah keberhasilan. Selama masih ada komitmen.

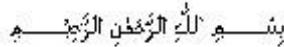
(HADY PRADANA ANTARIKSA)

“PERSEMBAHAN”

atas Ridho allah SWT kupersembahkan karya ini sebagai rasa terima kasihku kepada kedua orang tuaku, Ayahku (Amrin Djafar) dan Ibuku (Asmin Djama S.Pd) yang telah melahirkan, membesarkan, membimbingku, dan tiada henti memberikan do'a, memotivasi serta cinta dan kasih sayang. untuk saudaraku tercinta yang tiada hentinya memberikan dukungan dan do'a, serta teman-temanku yang selalu menemani baik suka maupun duka. Semoga limpahan rahmat dan cinta kasih Allah SWT selalu disertakan Aamiin Yaa Robbal Alaamiin.

**ALMAMATERKU TERCINTA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TEMPATKU MENIMBA ILMU
2021**

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puja dan puji syukur kepada Allah SWT yang mahakuasa yang telah mengkaruniakan rahmat dan hidayahnya kepada seluruh mahkluk yang ada di muka bumi ini, shalawat serta salam saya haturkan kepada Nabi besar kita, Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam yang gelap ke alam terang menderang. Selanjutnya penulis kembali mengucapkan syukur yang tak terhingga kepada Kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan hidayahnya, kepada kedua orang tua yang telah banyak berkorban keringat hingga doa yang terputuskan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Talent Managemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo”

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai macam pihak oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Muhammad Ichsan Gaffar, SE., M.Si selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr.Abd.Gaffar La Djokke.M.Si selaku selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Bapak Muhammad Sabir SE,M.Si selaku wakil dekan I, Ibu Rahma Rizal, SE.,M.AK selaku Wakil Dekan II, Bapak Syamsul SE.M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Bapak Dr.Ariawan, S.Psi SE, MM selaku

Pembimbing I dan Ibu Poppy Mujizat, SE.,MM sebagai pembimbing II, seluruh staff dan dosen dilingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang telah mendidik penulis hingga terselesainya studi di bangku perkuliahan, kepada seseorang yang dengan sabar menemani dan memotivasi demi terselesainya Skripsi ini.

Akhirnya penulis memohonkan maaf yang sebesar-besarnya ketika dalam penulisan proposal ini masih banyak kesalahan, karena kita manusia tidak luput dari kesalahan, olehnya kritik serta saran sangat dibutuhkan demi memberikan kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini.

Gorontalo, 10 Oktober 2021

Hady Pradana Antariksa
E21.15.099

DAFTAR ISI

HALAMAM JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSRAK	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Pustaka	9
2.1.1. Pengertian Talent Manajemen	9
2.1.2. Pengertian Kinerja	19
2.2. Kerangka Pemikiran	31
2.3. Hipotesis	32

BAB III OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian	34
3.2. Metode Penelitian	34

3.2.1. Desain Penelitian	34
3.2.2. Operasionalisasi Variabel	35
3.2.3. Populasi dan sampel	36
3.2.4. Jenis dan Sumber data.....	38
3.2.5. Tehnik Pengumpulan Data	39
3.2.6. Instrumen Pengujian Hipotesis	39
3.2.7. Metode Analisis data	43
3.2.8. Pengujian Hipotesis.....	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum lokasi Penelitian.....	47
4.1.1 Sejarah singkat.....	47
4.1.2 Karakteristik Responden.....	49
4.1.3 Pengujian Instrumen Penelitian.....	51
4.1.4 Analisis deskriptif.....	52
4.1.5 Analisis data statistik.....	57
4.1.6 Pengujian Hipotesis.....	58
4.2 Pembahasan hasil Penelitian.....	60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	68
4.2 Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Operasionalisasi Variabel dari penelitian	35
Tabel 3.2 : Daftar Pilihan Kuisoner.....	36
Tabel 3.3 : Sampel Penelitian.....	38
Tabel 3.4 : Koefisien Korelasi.....	41
Tabel 4.1 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 : Responden Berdasarkan Masa kerja	49
Tabel 4.3 : Responden Berdasarkan pendidikan	50
Tabel 4.4 : Uji Validitas dan Realibilitas Varibel X	51
Tabel 4.5 : Uji Validitas dan Realibilitas Varibel Y	52
Tabel 4.6 : Kriteria Interpretasi Skor.	53
Tabel 4.7 : Tanggapan Responden pada Variabel X1	53
Tabel 4.8 : Tanggapan Responden pada Variabel X2	54
Tabel 4.9 : Tanggapan Responden pada Variabel X3	55
Tabel 4.10 : Tanggapan Responden pada Variabel Y	56
Tabel 4.11 : Struktur pengaruh variabel X ke Y	58
Tabel 4.12 : Uji Kemaknaan	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	:	Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 3.1	:	Struktur Path analisis	44
Gambar 4.1	:	Struktur Path analisis	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	:	Kuesioner	74
Lampiran 2	:	Data ordinal dan interval Variabel Penelitian	79
Lampiran 3	:	Hasil Uji Instrumen.....	83
Lampiran 4	:	Output SPSS	87
Lampiran 5	:	R tabel	89
Lampiran 6	:	T tabel	89
Lampiran 7	:	F tabel	89
Lampiran 8	:	Jadwal Penelitian	90
Lampiran 9	:	Surat Keterangan Penelitian.....	91
Lampiran 8	:	Surat Balasan Keterangan Penelitian.....	92
Lampiran 10	:	Surat Keterangan Bebas Plagiasi	93
Lampiran 11	:	Hasil Penelitian.....	93
Lampiran 12	:	Curriculum Vitae.....	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Akhir tahun 2019 dunia diguncang dengan wabah penyakit yang dibawakan oleh virus yang disebut dengan istilah corona. Virus ini pertama kali menyebar di kota Wuhan salah satu kota di provinsi Hubei China. virus ini terus bermutasi dengan cepat dan menjakiti negara-negara dibelahan dunia lainnya hingga ke Indonesia. Menurut informasi dari situs resmi pemerintah Republik Indonesia covid19.go.id, pada tanggal 3 Mei 2020, secara global virus ini telah menyebar ke 215 negara, dengan sejumlah 3.356.205 orang yang terkonfirmasi positif terserang virus, dan sejumlah 238.730 jiwa yang meninggal.

Di Indonesia sendiri virus corona ini mulai menyebar di awal januari. Di awal bulan Maret 2020, Indonesia melaporkan kasus pertama pasien positif COVID-19 dan sejak itu terjadi peningkatan jumlah, baik itu yang berstatus Orang Dalam Pemantauan (ODP), Pasien Dalam Pengawasan (PDP), maupun PDP yang dinyatakan positif COVID-19 sehingga kejadian tersebut masuk dalam kategori pandemi. Sebagai upaya mengatasi pandemi tersebut, Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) telah menetapkan status darurat bencana sejak 29 Februari 2020 hingga 29 Mei 2020 (Sembiring, 2020).

Untuk pertama kalinya, satu warga Provinsi Gorontalo diumumkan positif mengidap virus corona atau Covid-19, Kamis (9/4/2020). Ini merupakan kasus perdana virus corona di Gorontalo yang diumumkan Gubernur Gorontalo, Rusli Habibie, (Kompas.com). hingga saat ini kasus covid 19 meningkat, berbagai

upaya yang dilakukan oleh pemerintah Provinsi Gorontalo untuk menanggulangi penyebarannya serta dampak yang ditimbulkan. Diantaranya memberikan bantuan kepada masyarakat berupa a). bantuan pangan bersubsidi yang diberikan kepada Keluarga Penerima Manfaat (KPM). b). Program Bantuan Langsung Pangan Daerah (BLPD). c). Bantuan Langsung Tunai (BLT).

Operasional pelaksanaan pemberian bantuan dari pemerintah Provinsi Gorontalo maupun pusat dilakukan oleh Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo yang bekerja sama dengan instansi lainnya. Untuk menyalurkan bantuan dan pencapaian program-program pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo di butuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja pegawai yang tinggi.

Dalam berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Karena jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi buruk, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Karena peran sumber daya manusia dalam organisasi adalah menentukan keberhasilan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota dalam suatu organisasi. Dalam organisasi pasti sangat membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu agar tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Menurut Afandi, (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Untuk menilai kinerja pegawai dapat digunakan indikator seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara, (2017:75) yaitu Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. 3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. 4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan program yang erat kaitannya dengan program perencanaan dan pemeliharaan (maintenance), perencanaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan baik apabila perencana mengetahui apa dan bagaimana sumber daya yang di inginkan sedangkan pemeliharaan sumber daya dapat dilakukan dengan memperhatikan kondisi mental, fisik, dan loyalitas. Mahmudi (2010:20) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor situasional. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu yang didalamnya mencakup talenta individu yang di miliki sejak lahir, organisasi yang memiliki pegawai yang memiliki talenta yang sesuai akan

membuat organisasi akan berkinerja tinggi (Harmen dan Darma, 2018). Talent manajemen atau disebut juga manajemen talenta adalah suatu pendekatan yang dilakukan oleh organisasi yang terencana, terstruktur untuk merekrut, memgembangkan serta mempertahankan pegawai yang memiliki talenta yang secara konsistem akan memberikan kinerja yang unggul (Davis T., 2016;2). Barkhuizen, Mogwere, & Scuhutte, (2014) melakukan pengukuran talent manajemen dengan melihat a). Talent acquisition (recruitment), b). Talent development (pengembangan), c). Talent retention (menjaga pegawai). Penerapan manajemen talent akan mempengaruhi kinerja pegawai (Karina & Ardana, 2020).

Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo merupakan organisasi pemerintah yang merupakan organisasi didalam pelaksanaannya mencakup dua kementerian yaitu kementerian sosial dan kementerian pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Penelitian ini dilakukan di organisasi pemerintah daerah Provinsi Gorontalo ini karena memiliki peran yang sangat strategis pada ini yaitu pada saat merebaknya wabah covid 19 dan banyaknya bencana yang terjadi serta pemberdayaan masyarakat perempuan. Selain itu Organisasi ini menerapkan manajemen talent dalam manajemen sumber daya manusianya. Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo berdasarkan fungsinya melakukan pembagian berbagai bantuan kepada masayarakat pada saat sekarang ini yaitu terjadinya wabah covid 19 serta bencana alam yang terjadi. Namun pada pelaksanaanya terjadi permasalahan seperti yang dikemukakan wakil ketua Komisi IV DPRD Provinsi Gorontalo ibu Suharsi Igrisa menyatakan bahwa kinerja dinas ini menjadi sorotan

dalam penanganan covid 19, karena di temukannya dalam penyaluran bantuan program jaring pengaman sosial terdapat data ganda sehingga penerima bantuan tidak merata (*bink/habari.id.juni,2020*).

Selain permasalahan bantuan penanganan wabah dan bencana yang dilakukan Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo, permasalahan terkait tingginya angka kekerasan perempuan dan anak di Provinsi Gorontalo. Pada tahun 2018 sampai tahun 2019 berdasarkan data sebanyak 754 kasus kekerasan perempuan dan anak di Provinsi Gorontalo seperti yang di ungkap oleh komisi VII DPR RI, ibu Idah Syahidah pada acara peringatan Hari Ibu ke 91 di Grand Sumber Ria Gorontalo (*hulondalo.id.2019*).

Hal ini dapat buktikan dengan laporan kinerja program pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo pada tahun 2020 sebagai berikut:

Tabel 1 Laporan kinerja tahun 2020

No	Kegiatan	Target	Realisasi
1	Program Pemberdayaan Sosial	100%	98,87%
2	Program Perlindungan dan Jaminan Sosial	100%	96,70%
3	Program Rehabilitasi Sosial	100%	99,01%
4	Peningkatan Kualitas Hidup Perempuan dan Kelembagaan PUG	100%	97,27%
5	Perlindungan Sosial	100%	94,87%
6	Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	100%	95,45%

Sumber : DSP3A, 2021

Dari tabel 1.1. dapat dijelaskan bahwa pencapaian program pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo belum sepenuhnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan, beberapa program belum maksimal pencapaiannya seperti Program Perlindungan sosial hanya tercapai realisasinya sebesar 94,87\$, demikian juga program Pemberdayaan dan

perlindungan anak sebesar 95,45%, Program perlindungan dan jaminan sosial realisasinya sebesar 96,70%, dan beberapa program lainnya yang masih belum sepenuhnya terealisasi sesuai target yang telah ditetapkan

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dapat dikatakan pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo belum menunjukkan kinerja yang baik. Maka itu peneliti tertarik untuk menelusuri dan mengkaji lebih jauh terkait dengan permasalahan kinerja yang terjadi, sehingga dapat memberikan rekomendasi terkait pemecahan masalah kinerja tersebut. Selain itu peneliti akan melihat bagaimana penerapan talent management yang dilaksanakan. Maka berdasarkan uraian fenomena dan permasalahan yang terjadi maka judul pada penelitian ini adalah Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh talent management berupa *Talent acquisition*, *Talent development*, *Talent retention* secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh talent management berupa *Talent acquisition*, secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.

3. Seberapa besar pengaruh talent manajemen berupa Talent development, secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.
4. Seberapa besar pengaruh talent manajemen berupa Talent retention secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh talent manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh talent manajemen berupa *Talent acquisition, Talent development, Talent retention* secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh talent manajemen berupa Talent acquisition, secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh talent manajemen berupa Talent development, secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh talent manajemen berupa Talent retention secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.

1.4. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian diharapkan mampu mengembangkan teori manajemen berupa penerapan talent manajemen serta kinerja pegawai dalam hal mengelola sumber daya manusia di organisasi.

2. Manfaat praktis

a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi rekomendasi pada organisasi pemerintah dan swasta dalam mengelola pegawai untuk meningkatkan

kinerja pegawainya.

b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi kepada peneliti

selanjutnya yang akan meneliti lebih lanjut terkait penerapan talent manajemen dan kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian pustaka

2.1.1 Pengertian Talent Manajemen

Talent Management atau bahasa Indonesiannya Manajemen talenta merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk menempatkan pegawai pada posisi yang tepat dalam pekerjaannya (Aksakal, 2013). Awalnya konsep manajemen talenta diperkenalkan kepada publik, Istilah *talent management* atau manajemen talenta itu sendiri diperkenalkan oleh Mc. Kinsey and Company Following melalui studi yang dilakukannya tahun 1997, berangkat dari hasil penelitian selama 25 tahun yang dilakukan oleh sebuah lembaga konsultan yang bernama LBA Consulting Group dalam hasil penelitiannya tahun 1990-an tentang faktor-faktor yang memberi kontibusi pada penciptaan dan pemeliharaan keunggulan organisasi menunjukkan enam kondisi sumber daya manusia (SDM) yang harus dipenuhi antara lain adalah: (1) budaya berorientasi pada kinerja; (2) rendahnya tingkat keluar masuk (turnover) karyawan (terutama pada karyawan yang kinerjanya unggul/sangat istimewa); (3) tingkat kepuasan karyawan yang relatif tinggi; (4) kaderisasi karyawan SDM yang berkualitas; (5) efektifnya investasi yang berupa balas jasa dalam pengembangan SDM; dan (6) proses seleksi karyawan serta evaluasi kinerja yang berbasis kompetensi (sebagai faktor keberhasilan). Penelitian tersebut juga menghasilkan kesimpulan sederhana bahwa untuk mengoptimalkan kemampuan dalam mencapai keunggulan yang langgeng,

organisasi harus memiliki manajemen talenta yang proaktif dan memiliki cara sistematis untuk melakukan aktivitas-aktivitas manajemen talenta tersebut (Berger, 2008).

Talenta adalah karyawan kunci yang memiliki pemikiran strategis yang tajam, kemampuan menarik dan memberikan inspirasi kepada orang-orang, memiliki insting kewirausahaan, keterampilan fungsional dan kemampuan menciptakan hasil. Talenta adalah karyawan yang mampu memberikan kontribusi di atas rata-rata melalui pencapaian kinerja tinggi maupun kepemilikan potensi yang akan mempengaruhi pertumbuhan organisasi saat ini maupun yang akan datang, talenta yang dimaksud ini tidak hanya terbatas pada level tertentu tetapi berlaku untuk seluruh fungsi dan golongan yang ada dalam organisasi (Wahyuningtyas, 2016). Selain itu, manajemen talenta dilakukan untuk memastikan apakah organisasi akan memperkerjakan pegawai yang tepat dengan penempatan berdasarkan kemampuan yang dimiliki (Gumus, 2013). Manajemen talenta memberi kesempatan untuk para pegawainya untuk melakukan pelatihan serta meningkatkan kemampuan yang mereka miliki.

Manajemen talenta dapat di deskripsikan juga sebagai suatu kegiatan yang bersifat luas, lengkap untuk mengembangkan sekumpulan manusia berprofesi tertinggi dalam organisasi melalui pengembangan yang terintegrasi, yang seharusnya dilakukan para pemimpin yang terkait dalam perusahaan, berkaitan dengan aktivitas pegawai yang bertalenta, menyeleksinya, mengembangkannya dan memeliharanya (Darmin Ahmad Pella dan Afifah Inayati, 2011:82). Schuler dkkl (2011:507) menjelaskan manajemen talenta pada

dasarnya diciptakan sebagai perencanaan stratejik organisasi untuk menjawab tantangan global. Secara stratejik, manajemen talenta ditujukan untuk mampu menemukan kesempatan-kesempatan yang dapat menghasilkan kinerja organisasi secara maksimal. Dessler (2013) mendefinisikan manajemen talenta sebagai proses perencanaan yang berorientasi pada tujuan dan terintegrasi, merekrut, mengembangkan, mengelola, dan memberi kompensasi kepada karyawan

Isanawikrama (2016) mengartikan bahwa manajemen talenta adalah sebuah konsep mulai dari bagaimana merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan bakat. Dengan kata lain, talent management bukan hanya sekedar proses tunggal atau bagaimana program pengembangan berjalan, melainkan mencakup serangkaian proses. Nisa (2016) mengemukakan bahwa manajemen talenta merupakan suatu proses identifikasi atas serangkaian inisiatif. Selain itu bagaimana upaya perusahaan untuk mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki talenta. Untuk menciptakan keunggulan bisnis dan mencapai visi perusahaan maka dibutuhkan suatu keselarasan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi strategis dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

Pendapat lainnya diutarakan oleh Kusumowardani (2016) manajemen talenta adalah kegiatan sistematis yang berkontribusi terhadap pengembangan bakat-bakat secara potensial. Manajemen talenta diharapkan mampu meningkatkan keunggulan kompetitif, kinerja organisasi serta mampu memaksimalkan produktivitas organisasi. Dalam manajemen talenta analisis yang dilakukan meliputi tiga proses yaitu Input, Prosscess, dan Output.

Berdasarkan pengertian manajemen talenta tersebut maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan manajemen talenta adalah upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk tetap bertahan dengan melakukan serangkaian proses yang dimulai dari proses rekruitmen, pemgembangan serta mempertahankan sumber daya yang memeliki kompetensi yang dibutuhkan organisasi.

2.1.1.1. Tujuan Talent Manajemen.

Menurut Sahai dan Srivastava (2012:242) menjelaskan manajemen talenta dapat dimaksudkan sebagai upaya untuk memastikan:

- a) Kemampuan seseorang untuk memahami dan menyelesaikan fungsi tugas kerjanya,
- b) Terbangunnya individu dan organisasi untuk menyesuaikan dan mampu dengan perubahan,
- c) Muncul dan berkembang untuk belajar dalam organisasi,
- d) Mampu memahami dan menerima lingkungan luar organisasi

Menurut Smilansky (2008) dalam Iwan Sukoco dan Ashar Rijal Fadillah (2016) tujuan dari manajemen talenta yaitu :

1. Untuk mengembangkan tim unggulan yang terbaik dalam kondisi yang penuh persaingan.
2. Untuk memperoleh calon pengganti untuk posisi kunci eksekutif.
3. Untuk memungkinkan adanya saling pengisian antar eksekutif dari berbagai latar belakang fungsional, geografis dan bisnis, sehingga dapat

mengembangkan inovasi dan memanfaatkan sebaik mungkin sumber daya internal yang ada dalam perusahaan.

4. Untuk mengembangkan peluang-peluang karir yang diperlukan, yang dapat mempertahankan dan menarik eksekutif terbaik.
5. Untuk membangun budaya yang mampu mendorong eksekutif terbaik menunjukkan kinerjanya dipuncak potensinya.
6. Untuk memastikan adanya peluang-peluang bagi karyawan yang paling bertalenta untuk dapat meningkat dengan cepat dari tingkat bawah perusahaan menuju tingkat atas.
7. Agar dapat mempromosikan adanya keragaman eksekutif (berdasarkan jenis kelamin, latar belakang etnis, dan usia) dalam posisi kunci, yang mencerminkan karakteristik pelanggan dan kelompok talenta yang luas.
8. Untuk dapat menyusun proses asesmen karyawan yang berpotensi yang hasilnya melebihi perspektif manajer karyawan tersebut.
9. Untuk membangun rasa memiliki perlunya karyawan bertalenta baik, membuka peluang yang tidak terbatas bagi karyawan yang istimewa dan mengembangkan karyawan untuk kepentingan perusahaan.

Berdasarkan tujuan diatas menunjukkan bahwa pokok manajemen talenta adalah upaya untuk memahami, menyelaraskan dengan keseluruhan fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimulai dari proses perencanaan, penempatan, pengelolaan dan pengawasan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kinerja pegawai.

2.1.1.2. Manfaat Manajemen Talenta

Menurut Darmin Ahmad Pella dan Afifah Inayati (2011:87) manfaat manajemen talenta adalah Manfaat program manajemen talenta yaitu tersedianya terus menerus karyawan yang mencapai potensi terbaik mereka masing-masing, mampu mengembangkan reputasi publik untuk menjadi tempat bekerja yang bagus, sekaligus memupuk loyalitas para karyawan yang telah bekerja didalam perusahaan.

Program manajemen talenta yang berhasil dapat membantu serta memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis, memasuki wilayah pasar yang baru dan bergerak maju mengungguli kompetitor. Karyawan yang bertalenta juga akan lebih tertarik bekerja untuk sebuah perusahaan yang menghargai dan memberikan kesempatan untuk berkembang dan terus menerus mencapai sebuah kesuksesan.

2.1.1.3. Model Talent Manajemen

Proses manajemen talenta yang diwujudkan dalam bentuk performa organisasi pada parameter-parameter yang sifatnya strategis. Parameter tersebut terlihat meliputi tercapainya keseimbangan posisi dan jumlah para talenta yang ada di organisasi baik dari sisi kompetensi maupun dilihat dari sisi pembiayaan penempatan dan karir. Hasilnya adalah terwujudnya talenta yang memiliki keunggulan kompetitif, budaya organisasi yang kuat serta brand dan image organisasi yang positif.

Schuler et al (2011:508) menjelaskan model manajemen talenta meliputi tahapan-tahapan sebagai berikut :

- a. Kekuatan dan pembentuk tantangan global dalam manajemen talenta.
 - Globalisasi. Perbedaan perdagangan/ upah, persaingan, pelanggan. Globalisasi adalah sebuah konsep yang digunakan oleh sebagian orang yang mengacu pada banyak fenomena yang berbeda. Keterkaitan globalisasi diantaranya adalah dengan ekspansi di perdagangan dunia, persaingan yang semakin ketat diantara perusahaan, potensi untuk menjangkau pasar yang lebih banyak di dunia.
 - Demografi. Perusahaan multinasional membutuhkan variasi dalam karakteristik demografi berdasarkan pada usia dan wilayah dengan tujuan untuk menemukan dan merelokasi operasi mereka secara internasional.
 - Permintaan pekerja dengan kompetensi dan motivasi. Kebutuhan akan karyawan yang memiliki kompetensi dan motivasi masih sangat tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi adalah karyawan yang dapat berdedikasi tinggi untuk bekerja secara fokus sehingga akan menjadi lebih produktif. Karyawan dengan motivasi tinggi akan lebih banyak memberikan manfaat kepada perusahaan. Mc Kinsey dalam penelitian di tahun 2009 menyebutkan bahwa hanya 29% karyawan termotivasi.
- b. Kebijakan dan praktik manajemen talenta untuk mengatasi tantangan global. Langkah pertama untuk dapat terus mempertahankan keunggulan dan kompetitif global adalah dengan mencocokan secara akurat strategi dan situasi manajemen talenta di perusahaan dengan kebijakan dan

praktik-praktik sumber daya manusia. Langkah dan praktik yang diambil yaitu dengan :

- Perencanaan lokasi karyawan dan manajemen relokasi karyawan.
 - Perencanaan sumber daya manusia, yakni : staffing, attraction selection, retention, reduction.
 - Pelatihan dan pengembangan karyawan.
 - Penilaian kinerja karyawan serta dan kompensasi
- c. Hasil Bahwa untuk mengatasi masalah dan menjawab tantangan global mengenai manajemen talenta untuk dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan untuk memiliki individu-individu yang tepat di tempat yang tepat dan pada waktu yang tepat dengan kompetensi dan motivasi yang dibutuhkan dengan disemua posisi dari perusahaan. Dalam jangka pendek adanya global talent management dapat memberikan perusahaan keunggulan sementara dibandingkan dengan pesaing. Dan dalam jangka panjang perusahaan akan memiliki keunggulan keberlanjutan tentang pengelolaan manajemen talenta. Namun keunggulan ini tidak pernah terus terjamin mengingat tantangan global yang cenderung berubah. Meskipun demikian perusahaan telah melangkah lebih dulu dan memiliki pengalaman serta memulai untuk mengembangkan kompetensi untuk kesuksesan secara global, hal ini menjadikan mereka secara tidak langsung memposisikan perusahaan untuk beradaptasi di masa depan.

Menurut Alfred Chandler yang dikutip oleh Cappelli (2013:118), tahapan-tahapan dari program talent management adalah sebagai berikut:

a. Menetapkan Kriteria Talenta (Talent Criteria)

Langkah ini memperjelas posisi-posisi kunci, posisi-posisi paling penting, posisi-posisi yang memiliki risiko tertinggi atau posisi-posisi yang terkait dengan proyek sebagai sasaran dari program pengembangan dalam program talent management. Selanjutnya dilakukan serangkaian aktivitas untuk menetapkan kriteria calon pemimpin berkualitas di perusahaan pada setiap level dan posisi, yang di dalamnya berisikan kualitas karakter pribadi, pengetahuan bisnis dan fungsional, pengalaman karir, kinerja dan assignment potensi.

b. Menyeleksi Group Pusat Pengembangan Talenta (Talent Pool Selection)

Pada tahap ini dilakukan segala macam usaha untuk mengoleksi kandidat-kandidat dari berbagai posisi, jabatan dan level pegawai di perusahaan untuk menjadi peserta program talent management. Pada tahap ini dilakukan seleksi talenta (talent selection). Proses ini terdiri dari dua unsur, yaitu mengidentifikasi talent dan menarik talent untuk masuk dalam grup pusat pengembangan talent.

c. Membuat Program Percepatan Pengembangan Talent (Acceleration Development Program) Dalam tahap ini, dilakukan segala macam usaha untuk merancang, merencanakan dan mengeksekusi program-program pengembangan yang dipercepat yang diberikan kepada setiap anggota dari program talent management.

d. Menugaskan Posisi Kunci (Key Position Assignment)

Pada tahap ini dilakukan penugasan dan penempatan atas setiap anggota dari program talent management yang lulus evaluasi kelayakan kepemimpinan untuk menduduki jabatan-jabatan yang telah diidentifikasi sebelumnya.

e. Mengevaluasi Kemajuan Program (Monitoring Program)

Pada tahap ini dilakukan segala aktivitas untuk memonitor, memeriksa dan mengevaluasi kemajuan setiap aktivitas. Mengevaluasi pengembangan serta hasil-hasil kemajuan yang dibuat peserta program talent management dalam setiap penugasan yang diberikan kepadanya sebagai dasar membuat keputusan-keputusan sukses dan promo.

2.1.1.4. Indikator Talent Management

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengukuran manajemen talenta menurut Barkhuizen (2014) yaitu:

1. Talent acquisition, yaitu aktivitas menemukan, menarik, memperoleh, menilai, dan merekrut calon-calon pekerja untuk memenuhi jabatan/ posisi/ peran yang dibutuhkan sekarang maupun dimasa depan.
2. Talent development, yaitu mengembangkan para talent yang dapat memberikan kontribusi terhadap kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan.
3. Talent retention, yaitu strategi perusahaan untuk mempertahankan para talent dan untuk menjaga agar setiap karyawan yang bernalenta memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan.

2.1.2. Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan, (2017:94), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2018:260) kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur. Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Edison (2016:190) mengemukakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasibuan (2012:34) menyatakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Kaswan (2012:187) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai komponen, seperti standar kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sinambela, dkk (2012: 5), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Moeheriono (2012:95) Kinerja atau sering disebut *performance* adalah suatu gambaran tentang aktivitas-aktivitas pegawai dalam menetapkan selisih antara hasil akhir yang dharapkan dengan hasil aktual yang sesungguhnya kinerja dapat pula diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi atau organisasi.

Berdasarkan pengertian kinerja tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian dari organisasi yang dilakukan oleh pegawai terhadap aktifitas-aktifitas yang dilakukan dalam memenuhi kewajiban-kewajibannya.

2.1.2.1. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Simanjuntak (2011:175) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan yaitu kemampuan pegawai atau karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia yang harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja konpetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja pegawai berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa pegawai memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam kinerja.

Selanjutnya Mahmudi (2010:20), kinerja ialah tatanan tahap yang merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- a. Faktor personal / individual, yaitu kecakapan individu, dalam mengendalikan diri untuk menyelesaikan suatu permasalahan.
- b. Faktor kepemimpinan, yaitu keahlian manager dan team leader, dalam mengembangkan motivasi dan komitmen para karyawan.
- c. Faktor tim, yaitu kebersamaan dan perasaan senasib, dalam anggota tim.

- d. Faktor sistem, yaitu prosedural aturan yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), yaitu keadaan lingkungan sekitar.

Wirawan (2015:272) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

- 1) Lingkungan Eksternal Organisasi, Faktor-faktor eksternal lingkungan organisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:
 - a. Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi
 - b. Kehidupan politik
 - c. Kehidupan sosial budaya masyarakat
 - d. Agama atau spiritualisme
 - e. Kompetitor
- 2) Faktor-faktor Internal Organisasi, Faktor-faktor internal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor internal tersebut antara lain:
 - a. Budaya organisasi
 - b. Iklim Organisasi
- 3) Faktor-faktor Internal Pegawai, Faktor-faktor yang ada dalam diri pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor pegawai adalah faktor bawaan ketika lahir dan faktor-faktor yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman serta lingkungan kehidupan pegawai. Faktor

tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja pegawai. Perilaku pegawai tersebut antara lain:

- a. Etos kerja
- b. Disiplin kerja
- c. Kepuasan kerja

Menurut Kasmir (2016:189) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari segi hasil dan perilaku kerja sebagai beikut:

- a) Kemampuan dan keahlian. Orang yang memiliki kemampuan dan ketrampilan dalam melakukan pekerjaan, semakin mampu dan ahli seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat sesuai dengan yang diharapkan.
- b) Pengetahuan, Pemahaman atau pemgetahuan tentang pekerjaan, semakin baik seseorang dalam pengetahuan tentang pekerjaan akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikin pula sebaliknya.
- c) Rangcangan kerja. Rancangan kerja atau model yang dapat membantu seseorang dalam melakukan pekerjaan, artinya suatu pekerjaan yang diatur sedemikian rupa agar memudahkan pegawai dalam menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- d) Kepribadian. Karakter atau kepribadian yang dimiliki seseorang. Setiap manusia memiliki kepribadian atau karakter yang berlainan satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian dan karakter yang baik akan mengerjakan pekerjaannya secara penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya sesuai ditetapkan.

- e) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- f) Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g) Gaya kepemimpinan, Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h) Budaya organisasi. Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
- i) Kepuasan kerja. Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
- j) Lingkungan kerja disekitar. Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi

kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

- k) Loyalitas. Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- l) Komitmen. Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m) Disiplin kerja. Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memngaruhi kinerja.

2.1.2.2. Penilaian dan indikator Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya (Fahmi 2017:203). Marwansyah (2016:232) menyatakan penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau

kelompok. Penilaian kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pekerjaan yang telah dilakukan dengan membandingkan dengan sasaran dan tujuan yang diinginkan dan ditetapkan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:95-96) adapun dimensi kinerja antara lain adalah:

1. Kesetiaan, penilaian mengukur kesetiaan terhadap pegawai serta jabatannya dalam organisasi.
2. Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan, penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan.
5. Kreativitas, penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
6. Kerjasama, penilaian kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
7. Kepemimpinan, penilaian kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa,

dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Pengalaman, penilaian pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.
9. Prakasa, penilaian kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, menadapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan, penilaian kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
11. Tanggung Jawab, penilaian kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, daran dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Sedangkan menurut Utomo dan Hermawan (2014:5) adapun dimensi kinerja pegawai adalah:

1. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang secara nyata dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

3. Tanggung jawaban adalah kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik - baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
4. Ketaatan adalah kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
5. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
6. Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersamasama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai hasil guna yang sebesar-besarnya.
7. Prakarsa adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusanatau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
8. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokoknya.

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:75) antara lain adalah:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan, mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Selanjutnya indikator kinerja pegawai menurut Wibowo (2015:77) dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
3. Umpang balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan.
4. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan.
7. Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya, terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Sedangkan menurut Dharma (2014:355) indikator yang digunakan untuk mengkaji kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Bangun, Wilson (2012:233) kinerja pegawai akan dapat dikatakan sesuai ataupun tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen instansi dapat diukur dengan berbagai cara, salah satunya cara pengukuran kinerja

pegawai adalah dengan menggunakan lima cara pengukuran dalam penilaian kinerja pegawai sebagai berikut :

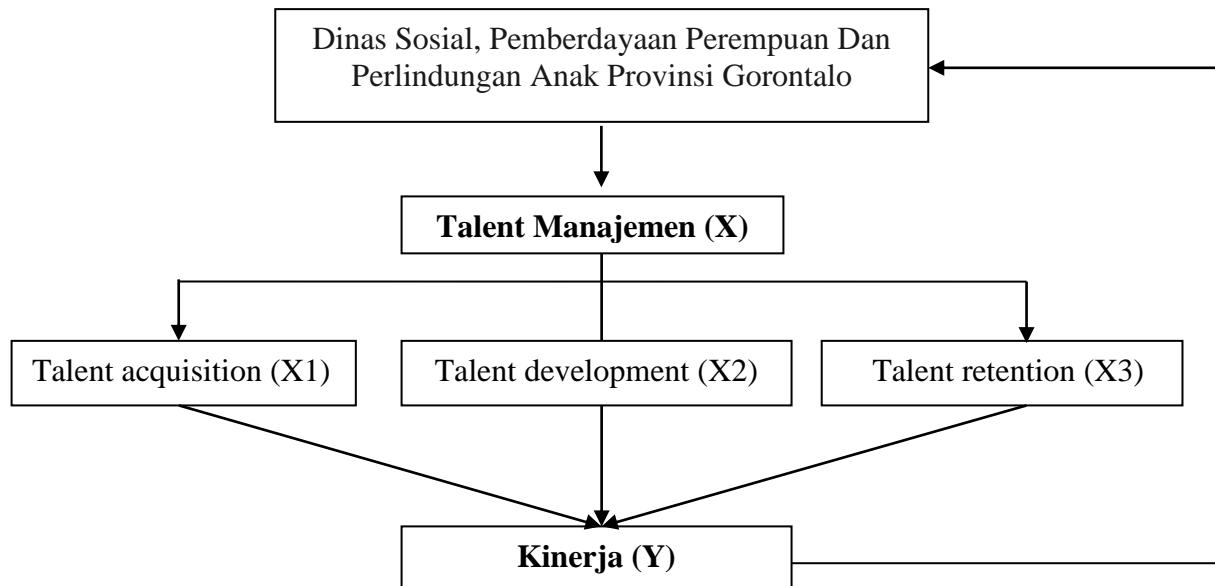
- a. Jumlah Pekerjaan, Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas Pekerjaan, Setiap pegawai dalam instansi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan Waktu, Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d. Kehadiran, Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada pekerjaan yang menuntut pegawai hadir selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.
- e. Kemampuan Kerja Sama, Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai sangat dibutuhkan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Organisasi pemerintah merupakan organisasi publik yang memberikan pelayanan kepada masyarakat maka diharapkan memiliki kinerja yang baik. Untuk mengukur kinerja dapat digunakan dengan melihat indikator-indikator seperti

yang dikemukakan oleh Mangkunegara, (2017;75) yaitu Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. 3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. 4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

Kinerja yang di hasilkan dipengaruhi oleh penerapan manajemen talent yang dilakukan oleh pihak manajemen. Organisasi yang memiliki pegawai yang memiliki talenta yang sesuai akan membuat organisasi akan berkinerja tinggi (Harmen dan Darma, 2018). Talent manajemen atau disebut juga manajemen talenta adalah suatu pendekatan yang dilakukan oleh organisasi yang terencana, terstruktur untuk merekrut, memgembangkan serta mempertahankan pegawai yang memiliki talenta yang secara konsistem akan memberikan kinerja yang unggul (Davis T., 2016;2). Barkhuizen, Mogwere, & Scuhutte, (2014) melakukan pengukuran talent manajemen dengan melihat a). Talent acquisition (recruitment), b). Talent development (pengembangan), c). Talent retention (menjaga pegawai). Penerapan manajemen talent akan mempengaruhi kinerja pegawai (Karina & Ardana, 2020). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.3. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian yang dikemukakan sebagai berikut:

1. Talent manajemen berupa *Talent acquisition*, *Talent development*, *Talent retention* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.
2. Talent manajemen berupa *Talent acquisition*, berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.
3. Talent manajemen berupa *Talent development*, berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.

4. Talent manajemen berupa Talent retention berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah Talent manajemen berupa *Talent acquisition*, *Talent development*, *Talent retention* dan Kinerja Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif yang digunakan menggunakan pendekatan eksplanatori survey. Metode explanatory survey merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan deskripsi dan hubungan-hubungan antar variabel. Menurut Silalahi (2012:30) penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel 3.1.Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Talent manajemen (X)	<i>Talent acquisition, (X₁)</i>	1. Aktivitas Menemukan Pegawai, 2. Memperoleh Pegawai, 3. Menilai pegawai , 4. dan merekrut calon-calon pekerja untuk memenuhi jabatan/ posisi/ peran yang dibutuhkan sekarang maupun dimasa depan	Oridinal
	<i>Talent development, (X₂)</i>	1. Program orientasi pegawai dan training 2. Pelatihan 3. Pertumbuhan pegawai berupa konseling, pembinaan, pendampingan, dan rotasi kerja.	
	<i>Talent retention (X₃)</i>	1. Promosi, 2. Menawarkan Peluang Untuk Mengembangkan Karier, 3. Hingga Mendorong Keterlibatan Dalam Proyek-Proyek Khusus.	
Sumber : Barkhuizen, Mogwere, & Scuhutte, (2014)			
Kinerja (Y)	Kuantitas pekerjaan	a.jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan	Oridinal
	Kualitas pekerjaan	b. pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu	
	Pelaksanaan tugas	c. pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya	
	Tanggung jawab	d. kemampuan untuk menyelesaikan dan bekerja sama serta kehadiran dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan dan	
Sumber: Mangkunegara, (2017;75)			

Dalam melakukan riset dari masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner, dengan menggunakan skala likert (*likert's type item*).

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai grade dari sangat positif sampai sangat negatif, kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (option), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda yakni seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.2. Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek akan diteliti hak itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Sugiyono (2017:80) mengemukakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo yang berjumlah 89 orang pegawai.

2. Sampel

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasinya secara tepat dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Agar sampel yang diambil di katakan representatif maka dalam penelitian ini di tentukan jumlah sampel apabila jumlah populasinya sudah diketahui yang dihitung dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Riduwan, (2004:65) yaitu populasi penelitian ditentukan dengan rumus Taro Yamane, yaitu:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Dimana :

N = Ukuran Populasi

n = Ukuran sampel minimum

d = Tingkat posisi yang ditetapkan

1 = Angka konstan

$$n = \frac{89}{89(0,10)^2 + 1} = 47,08 \text{ atau } 47$$

Jumlah sampel serta teknik pengambilan sampel dan penelitian ini adalah seperti pada tabel 3.2.

Tabel 3.3. Sampel Penelitian

Bagian	Populasi	Rumus Sampel Strata	Jumlah Sampel
1. Sekretariat	20	ni = 20 / 89 x 47 = 10,5	11
2. Bidang pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin	16	ni = 16 / 89 x 47 = 8,4	8
3. Bidang perlindungan dan jaminan sosial	16	ni = 16 / 89 x 47 = 8,4	8
4. Bidang Rehabilitasi sosial dan perlindungan anak	15	ni = 15 / 89 x 47 = 7,9	8
5. Bidang kelembagaan dan kemitraan	9	ni = 9 / 89 x 47 = 4,7	5
6. Bidang pemberdayaan Perempuan	13	ni = 13 / 89 x 47 = 6,8	7

Jumlah Sampel	89	47
----------------------	-----------	-----------

Berdasarkan perhitungan sampel tersebut maka jumlah sampel yang digunakan adalah 47 orang yang terbagi dalam beberapa bagian.

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan di kelompokan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah Perusahaan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarluaskan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden.
3. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh imformasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.2.6 Instrumen Pengujian Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan objektif.

1. Uji Validitas

Sebuah instrumen di katakan valid apabila mampu mengukur apa yang di inginkan. Sebuah instrumen di katakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang di teliti secara tepat. Menurut Arikunto (2006:168) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan mengkoleraskan masing-masing

pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutkan dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Masrun dalam Sugiono (2005:106) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi.

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Kriteria pengujian untuk taraf nyata $\alpha = 0,05$. Maka hipotesis nol (H_0) diterima jika $-r_{(1 - \frac{1}{2}\alpha)} < r < r_{(1 - \frac{1}{2}\alpha)}$ di mana distribusi r yang digunakan mempunyai $dk = (n - 2)$, dalam hal lainnya H_0 ditolak.

Tabel 3.4 Koefisien korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat nilai r dan di interpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel nilai kritik r product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika nilai r lebih kecil dari harga kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghozali (2005) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

K	=	Jumlah instrument pertanyaan
$\sum si^2$	=	Jumlah varians dalam setiap instrumen
S	=	Varians keseluruhan instrumen

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Transformasi Data Ordinal Ke Interval

Untuk mengukur variabel-variabel tersebut akan dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang terkumpul adalah data dengan skala ordinal, sedangkan untuk menganalisis data pada penelitian ini diperlukan data dengan ukuran skala interval, hal ini disebabkan karena alat-alat analisis statistik yang digunakan adalah statistik parametrik (misalnya: *korelasi product moment*, *pearson regresi linear*, *path analysis*, dan *structural equatin modelling*). Statistik parametrik mensyaratkan bahwa jenis data yang digunakan adalah harus data interval.

Harun Al-Rasyid (1993) dalam Riduwan (2007), mengemukakan bahwa teknik yang dalam *transformasi scale value* data ordinal ke data interval adalah *Method of Successive Interval (MSI)* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

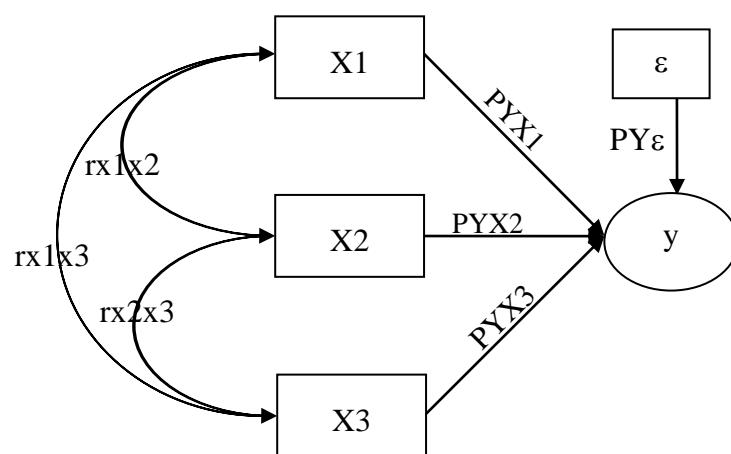
1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (Pilihan jawaban)
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori dihitung proporsinya.
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Hitung Scale value (Internal rata-rata) untuk setiap kategori melalui persamaan berikut :

$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah atas- daerah di bawah batas bawah}}$$

6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan berikut : $\text{Score} = \text{Scale Value} + \text{Scale Value}_{\min} + 1$

3.2.7. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang di lakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk memastikan sub-sub variabel penelitian maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kualitas. Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dangan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini :



Di mana :

X_1 : Talent acquisition
 X_2 : Talent development
 X_3 : Talent retention
 Y : Kinerja Pegawai
 ϵ : Variabel lain yang mempengaruhi Y
 r : Korelasi antar variabel X
 PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X_1 , X_2 , dan X_3 tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan di teliti.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* (Nirwana dalam Ucon Arif, (2005) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1 , X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur PYX_i ($i = 1, 2, \dots$)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1 , X_2 , terhadap Y

7. Hitung pengaruh varibel lain (P_{Yε})
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Perhitungan akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23

3.3. Rencana Jadwal Penelitian

Sebelum melakukan penelitian lapangan serta penyusunan Skripsi, maka penulis menyusun suatu jadwal rencana proses pelaksanaan penelitian mulai dari penyebaran Quesioner hingga pada penyusunan skripsi sebagaimana di jabarkan pada tabel di bawah ini.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Dinas Sosial, P3A Provinsi Gorontalo

Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo pada awal berdirinya provinsi gorontalo pada tahun 2001 masih bergabung dengan dinas kesehatan Provinsi Gorontalo masih bernama Dinas Kesejahteraan Sosial Provinsi Gorontalo. setelah satu tahun tepatnya pada tahun 2002 dengan disetujuinya oleh DPRD dan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 29 Tahun 2002 maka struktur organisasi dan Tata kerja Dinas Kesejahteraan sosial di bentuk.

Pada tahun 2016 berdasarkan peraturan daerah nomor 63 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo di terbitkan.

Adapun Visi dari Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo yaitu Terwujudnya Kesejahteraan Sosial Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial, melalui Pemberdayaan dan Usaha Bersama Pemerintah dan Masyarakat dalam Rangka Menuju Ketahanan Sosial Masyarakat yang Mandiri dan Inovatif.

Sedangkan Misi dari Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo yaitu :

1. Mendorong Dan Mendukung Perluasan Peningkatan Pelaksanaan Pembangunan Kesejahteraan Social Oleh Pemerintah Dan Masyarakat.
 2. Meningkatkan Taraf Kesejahteraan Sosial Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) Melalui Optimalisasi Pemanfaatan Sistim Sumber Pelayanan masyarakat.
 3. Penguatan Kesetiakawanan Sosial, Kegotong Royongan Dan Tanggung Jawab/ Kepedulian Sosial.
 4. Mengembangkan Potensi Dan Sumber-Sumber Kesejahteraan Sosial Serta Peningkatan Profesionalisasi Pembangunan Kesejahteraan Sosial.
- Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo melaksanakan urusan pemerintahan dibidang sosial serta pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak untuk membantu Gubernur dalam menyelenggarakan pemerintahan. Susunan organisasi Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo terdiri atas'.
- a. Kepala Dinas;
 - b. Sekretariat;
 - c. Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial;
 - d. Bidang Rehabilitasi Sosial dan Perlindungan Anak;
 - e. Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin;
 - f. Bidang Kelembagaan dan Kemitraan;
 - g. Bidang Pemberdayaan Perempuan; dan
 - h. Kelompok Jabatan Fungsional.

4.1.2 Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Responden penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
Laki Laki	29	61,7%
Perempuan	18	38,3%
Total	47	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan jenis kelamin maka banyaknya responden yang menjawab kuisioner berdasarkan jenis kelamin maka 29 atau 61,7% orang berjenis kelamin laki-laki sedangkan berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 atau 38,3%. Hal ini menunjukan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yang mengisi kuisioner dibandingkan berjenis kelamin perempuan.

2. Masa kerja

Responden berdasarkan masa kerja yang mengisi kuisioner dijelaskan berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
1 - 5 tahun	20	42,5
6 - 10 tahun	15	32,0
>11 tahun	12	25,5
Total	47	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Responden berdasarkan masa kerja yang mengisi kuisioner sebanyak 20 orang atau 42,5% yang memiliki masa kerja antara 1 – 5 tahun. Responden yang memiliki masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 15 orang atau 32,0% sedangkan responden yang memiliki masa kerja diatas 11 tahun sebanyak 12 orang atau 25,5%. Hal ini menunjukan bahwa responden yang mengisi kuisioner didominasi pegawai yang bermasa kerja 1 – 5 tahun.

3. Pendidikan

Responden berdasarkan tingkat pendidikan yang mengisi kuisioner dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
SMA	3	6,4
Diploma	7	14,9
Sarjana	29	61,7
Magister	8	17,0
Doktor	-	0
Total	47	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tingkat pendidikan responden dapat dijelaskan bahwa yang berpendidikan SMA sebanyak 3 orang atau 6,4% , pendidikan Diploma sebanyak 7 orang atau 14,9%. Pendidikan Sarjana sebanyak 29 orang atau 61,7% dan yang terakhir adalah berpendidikan Magister sebanyak 8 orang atau 17,0%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden yang mengisi kuisioner didominasi oleh pegawai yang berpendidikan sarjana.

4.1.3 Pengujian Instrumen Penelitian

Dalam suatu penelitian keahlian (*validitas*) dan kehandalan (*reliabilitas*) suatu hasil penelitian tergantung pada alat pengukur (instrumen) yang digunakan dan data yang diperoleh. Untuk itu perlu dilakukan pengujian yaitu tes kesahihan (*test of validity*) dan tes kehandalan (*test of reliability*)

4.1.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Uji Validitas Masing – Masing Variabel X

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			r hitung	r tabel	Ket	Alpha Cronbach	Ket
Talent Management	Talent Acquisition (X1).	X1.1	0.790	0.2876	Valid	0,626	> 0,6 = reliable
		X1.2	0.696	0.2876	Valid		
		X1.3	0.671	0.2876	Valid		
		X1.4	0.583	0.2876	Valid		
	Talent Development (X2).	X2.1	0.880	0.2876	Valid	0,889	> 0,6 = reliable
		X2.2	0.863	0.2876	Valid		
		X2.3	0.903	0.2876	Valid		
		X2.4	0.822	0.2876	Valid		
	Talent Retention (X3).	X3.1	0.680	0.2876	Valid	0,726	> 0,6 = reliable
		X3.2	0.891	0.2876	Valid		
		X3.3	0.827	0.2876	Valid		

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang terdapat dalam daftar pertanyaan (kuesioner) variabel X dianggap valid karena r menunjukkan positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas. Sedangkan hasil Uji reliabilitas untuk

variabel X menunjukkan bahwa semua variabel hasil Cronbach Alfa lebih besar dari 0,60, maka dikatakan reliabel.

4.1.3.2. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Y

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan realibilitas dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Uji Validitas Masing – Masing Variabel Y

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r hitung	r tabel	Ket	Alpha Cronbach	Ket
Kinerja Y	Y.1	0.793	0.2876	Valid	0,797	> 0,6 = reliable
	Y.2	0.842	0.2876	Valid		
	Y.3	0.850	0.2876	Valid		
	Y.4	0.653	0.2876	Valid		

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang terdapat dalam daftar pertanyaan (kuesioner) variabel Y dianggap valid karena r menunjukkan positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas. Sedangkan hasil Uji reliabilitas untuk variabel Y menunjukkan bahwa semua variabel hasil Cronbach Alfa lebih besar dari 0,60, maka dikatakan reliabel.

4.1.4. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu meningkatkan kinerja. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Jumlah skor tertinggi : $5 \times 1 \times 47 = 235$

Jumlah skor terendah : $1 \times 1 \times 47 = 47$

$$\text{Rentang skala : } \frac{235 - 47}{5} = 37,6 \text{ dibulatkan } 38$$

Tabel 4.6. Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
198 – 235	Sangat tinggi
160 – 197	Tinggi
122 – 159	Sedang
84 – 121	Rendah
47 – 83	Sangat rendah

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan data yang terkumpul dari 47 responden dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1. *Talent Acquisition (X1)*

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Talent manajemen berupa *Talent Acquisition (X1)* sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel (X1)

Bobot	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	26	130	55.3	22	110	46.8	17	85	36.2	13	65	27.7
4	14	56	29.8	19	76	40.4	22	88	46.8	25	100	53.2
3	7	21	14.9	6	18	12.8	8	24	17.0	9	27	19.1
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	47	207	100	47	204	100	47	197	100	47	192	100
Kategori	S.Tinggi			S.Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 47responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item menemukan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan maka dinas melakukan proses rekruitmen dari luar organisasi dengan nilai total 207 termasuk kategori sangat tinggi. Persepsi responden terhadap item memperoleh pegawai yang sesuai dengan kebutuhan maka dinas melakukan rekruitmen dari dalam organisasi dengan nilai total 204 termasuk kategori sangat tinggi. Persepsi responden terhadap item Melakukan penilaian terhadap pegawai yang akan di tempatkan pada posisi yang di butuhkan dengan nilai total 197 termasuk kategori tinggi. Persepsi responden terhadap item Menempatkan pegawai berdasarkan hasil penilaian untuk ditempatkan pada posisi yang di tentukan berdasarkan ketampilan dengan nilai total 192 termasuk kategori tinggi.

2. *Talent development (X2)*

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Talent manajemen berupa *Talent development (X2)* sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Variabel (X2)

Bobot	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	18	90	38.3	19	95	40.4	19	95	40.4	17	85	36.2
4	17	68	36.2	20	80	42.6	14	56	29.8	14	56	29.8
3	12	36	25.5	7	27	14.9	14	42	29.8	16	48	34.0
2	0	0	0	1	2	2.1	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	47	194	100	47	204	100	47	193	100	47	189	100
Kategori	Tinggi			S.Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 47 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item Pegawai yang baru di rekrut di berikan program orientasi pegawai atau training dengan nilai total 194 termasuk kategori tinggi. Persepsi responden terhadap item Untuk meningkatkan ketrampilan pegawai di berikan pelatihan dengan nilai total 204 termasuk kategori sangat tinggi. Persepsi responden terhadap item Untuk menumbuhkan semangat kerja pegawai dilakukan konseling/pembinaan atau pendampingan dengan nilai total 193 termasuk kategori tinggi. Persepsi responden terhadap item Untuk mengatasi kejemuhan pegawai dalam bekerja maka dilakukan rotasi pekerjaan dengan nilai total 189 termasuk kategori tinggi.

3. ***Talent retention (X3)***

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Talent manajemen berupa *Talent retention (X2)* sebagai berikut:

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tentang Variabel (X3)

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	8	40	17.0	13	65	27.7	9	45	19.1
4	33	132	70.2	25	100	53.2	21	84	44.7
3	6	18	12.8	8	24	17.0	17	51	36.2
2	0	0	0	1	2	2.1	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	47	190	100	47	191	100	47	180	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 47 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item Pegawai diberikan

kesempatan untuk di promosikan ke posisi yang lebih tinggi dengan nilai total 190 termasuk kategori tinggi. Persepsi responden terhadap item Organisasi memberikan peluang kepada seluruh pegawai untuk mengembangkan karir dengan nilai total 191 termasuk kategori t tinggi. Persepsi responden terhadap item Mendorong keterlibatan pegawai pada program-program yang di lakukan oleh organisasi dengan nilai total 193 termasuk kategori tinggi.

4. Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Talent manajemen berupa Kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Tentang Variabel (Y)

Bobot	Item											
	Y.1			Y.2			Y1.3			Y.4		
	F	Skor	%									
5	14	70	30.4	15	75	32.6	14	70	30.4	12	60	26.1
4	27	108	58.7	24	96	52.2	24	96	52.2	29	116	63.0
3	4	12	8.7	6	18	13.0	7	21	15.2	5	15	10.9
2	1	2	2.2	1	2	2.2	1	2	2.2	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	47	192	100	47	191	100	47	189	100	47	189	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 47 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item Jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dengan nilai total 192 termasuk kategori tinggi. Persepsi responden terhadap item Pegawai menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kualitas yang di tentukan dengan nilai total 191 termasuk kategori tinggi. Persepsi responden terhadap item

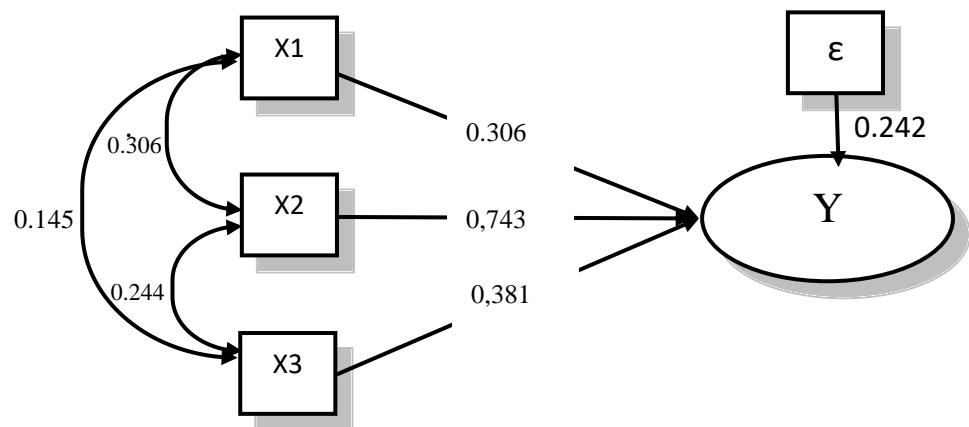
Pelaksanaan pekerjaan diselesaikan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan dengan nilai total 189 termasuk kategori tinggi. Persepsi responden terhadap item Pegawai bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dengan nilai total 189 termasuk kategori tinggi.

4.1.5. Analisis data statistik

Hasil dari olah data statistik dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk masing-masing variabel X dan Y dalam penelitian ini maka persamaan hasil penelitian didapatkan adalah :

$$Y = 0.306X_1 + 0.743X_2 + 0.381X_3 + 0,242\varepsilon$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel-di atas, maka koefisien jalur dari variabel X_1 , X_2 , X_3 , serta variabel luar terhadap variabel Y dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar-4.1: Struktur Jalur Variabel X Terhadap Y

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa hubungan korelasional antara Talent Acquisition (X_1) dengan talent development (X_2) sebesar 0,306, hasil ini menunjukkan bahwa terjadi korelasi positif dengan kategori rendah, Talent

Acquisition (X_1) dengan Talent retention (X_3) sebesar 0,145, hasil ini menunjukkan bahwa terjadi korelasi negatif dengan kategori rendah, Talent Development (X_2) dengan Talent retention (X_3) sebesar 0,244, hasil ini menunjukkan bahwa terjadi korelasi negatif dengan kategori sangat rendah. Kemudian variabel Talent Acquisition (X_1) memiliki koefisien jalur terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,306; variabel Talent Development (X_2) memiliki koefisien jalur terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,743, variabel Talent retention (X_3) memiliki koefisien jalur terhadap kinerja (Y) sebesar 0,381, serta adanya variabel lain yang ikut mempengaruhi kinerja (Y) yang dinyatakan dengan variabel *epsilon* (ϵ) sebesar 0,242.

4.1.6. Pengujian Hipotesis

Dari hasil analisis statistik maka dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan uji kemaknaan signifikan, pada tabel berikut:

Tabel-4.11Struktur Pengaruh Langsung Variabel X Terhadap Y

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung, Melalui						Total
		X1	X2	X3				
X1	30,6% +		+		+		+	30,6%
X2	74,3% +		+		+		+	74,3%
X3	38,1% +		+		+		+	38,1%
Pengaruh variabel X1, X2, X3,								75,8%
Pengaruh Variabel Luar								24,2%
T O T A L								100.00

Sumber : Hasil Olahan data 2021

Dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa pengaruh talent manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo dapat dijelaskan oleh model sebesar 75,8%, yang terdiri dari variabel Talent Acquisition (X_1) sebesar 30,6%, variabel

Talent Development (X_2) sebesar 76,3%, Talent retention (X_3) sebesar 38,1%, serta terdapat variabel luar atau model lain yang turut mempengaruhi tetapi tidak diteliti sebesar 24,2%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya koefisien determinasi ($R^2_{Y.X_1X_2 X_3}$) atau keeratan hubungan kausal variabel X terhadap Y sebesar 75,8%; artinya kinerja pegawai secara *simultan* dapat dijelaskan oleh model, mengacu pada nilai koefisien determinasi total ($R^2_{Y.X_1X_2 X_3}$) maka dapat dikategorikan bahwa variabel X mempunyai tingkat pengaruh **”Tinggi”** terhadap variabel Y (berdasarkan tafsiran dari Guilford, 1956:145).

Sedangkan untuk menguji hipotesis yang diajukan sebagaimana yang dijelaskan pada sub bab sebelumnya, maka dapat dilakukan uji kemaknaan signifikansi. Dari hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel-4.12 Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha(α)	Keputusan
$Y \leftarrow X_1, X_2, X_3$,	0,00	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_1$	0,00	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_2$	0,00	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_3$	0,00	0,05	Signifikan

Keterangan :Jika nilai Sig < nilai Alpha (α), maka signifikan.

Sumber : Hasil olahan data 2021, dengan program SPSS

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel talent manajemen secara *simultan* dapat dijelaskan oleh model yang terdiri dari *Talent acquisition*, *Talent development*, *Talent retention*, karena nilai sig ($Y \leftarrow X_1, X_2, X_3$) < nilai alpha (α) ($0,00 < 0,05$). Variabel *Talent acquisition* (X_1) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), karena nilai sig ($Y \leftarrow X_1$) > nilai alpha (α) ($0,00 < 0,05$). Variabel talent *development* (X_2) secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), karena nilai sig ($Y \leftarrow X_2$) < nilai alpha (α) ($0,00 < 0,05$). Variabel *Talent retention* (X_3) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), karena nilai sig ($Y \leftarrow X_3$) < nilai alpha (α) ($0,00 < 0,05$).

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1. Pengaruh talent manajemen secara simultan terhadap kinerja

Pegawai.

Berdasarkan hasil temuan penelitian didapatkan pengaruh talent manajemen berupa talent acquisition, talent development, talent retention terhadap kinerja pegawai sebesar 75,8%. Pengaruh tersebut termasuk kategori tinggi dengan keeratan hubungan sangat tinggi serta berdasarkan hasil uji maka pengaruhnya signifikan. Besarnya pengaruh talent manajemen terhadap kinerja pegawai di sebabkan oleh penerapan talent acquisition, talent developmen dan talen retention yang lebih baik. Penerapan talent manajemen merupakan konsep mulai dari bagaimana merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan bakat (Isanawikrama (2016)).

Penerapan talent manajemen Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo yang merupakan organisasi pemerintah daerah sehingga proses talent acquisition meliputi aktivitas menemukan, menarik, memperoleh, menilai, dan merekrut calon-calon pekerja untuk memenuhi jabatan/ posisi/ peran yang dibutuhkan sekarang maupun dimasa depan sudah terpola dan terpadu berdasarkan ketentuan perundang-undangan pada proses perekrutan pegawai negeri sipil.

Begitupun dengan tahap pengembangan talenta (talent development) pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo telah berjalan proses pengembangan seperti Program orientasi pegawai dan training bagi pegawai baru yang dikenal dengan pra jabatan. Selanjutnya Pelatihan diberikan kepada pegawai dalam upaya peningkatan pengetahuan dan ketrampilan dalam menunjang pekerjaannya. Pertumbuhan pegawai berupa konseling, pembinaan, pendampingan diberikan kepada pegawai yang mengalami permasalahan-permasalahan dalam pekerjaan, dan rotasi kerja dilakukan dalam upaya penyegaran dan penyesuaian tingkat pengetahuan dan ketrampilan pegawai agar sesuai dengan talenta yang mereka miliki.

Dalam upaya mempertahankan talenta pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo dilakukan dalam bentuk promosi atau penempatan pegawai pada suatu jabatan dan memberikan peluang kepada pegawai dalam meningkatkan jenjang karirnya ke level yang lebih tinggi. Serta pemberian tugas dan tanggung jawab kepada pegawai dalam suatu program strategis.

Kinerja yang di hasilkan dipengaruhi oleh penerapan manajemen talent yang dilakukan oleh pihak manajemen. Organisasi yang memiliki pegawai yang memiliki talenta yang sesuai akan membuat organisasi akan berkinerja tinggi (Harmen dan Darma, 2018). Talent manajemen atau disebut juga manajemen talenta adalah suatu pendekatan yang dilakukan oleh organisasi yang terencana, terstruktur untuk merekrut, memgembangkan serta mempertahankan pegawai

yang memiliki talenta yang secara konsistem akan memberikan kinerja yang unggul (Davis T., 2016;2).

Temuan Talent manajemen berpengaruh terhadap kinerja pegawai sejalan dengan temuan dari Ferra Eka Ramadhani, Harsono Sunardi, (2020) menemukan talent manajemen merupakan kontribusi terbesar dalam peningkatan kinerja. Meningkatnya kinerja dapat digambarkan dari pelaksanaan talent manajemen dengan adanya pemetaan talenta yang baik dalam penempatan posisi pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan (talenta) yang dimiliki oleh pegawai sehingga kinerja mengalami pertumbuhan. Begitupun yang dikemukakan oleh Ni Ketut Nonik Widianingsih dan Puspita Wulansari (2018) Perusahaan/organisasi yang menggunakan talent management sebagai salah satu strategi pengolahan SDM dapat meningkatkan kinerja pegawai sesuai tujuan perusahaan. Begitupun yang dikatakan oleh Fatmasari (2017) Instansi atau Perusahaan yang menerapkan manajemen talenta secara terpadu dan selaras dapat meningkatkan kinerja pegawainya dengan signifikan. Temuan berbeda Prasetya, dkk (2016) yang menyatakan bahwa manajemen talenta tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian terdapat variabel lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin dan etika kerja), pendidikan, ketrampilan, kepemimpinan, penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi serta kesempatan berprestasi.

4.2.2. Talent manajemen berupa Talent acquisition berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

Talent manajemen berupa talent Acquisition memberikan kontribusinya atau pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sebesar 30,6% dan pengaruhnya signifikan hal ini disebabkan karena talent acquisition merupakan suatu proses awal yang dilakukan oleh Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo untuk menemukan, menarik, memperoleh, menilai, dan merekrut calon-calon pekerja untuk memenuhi jabatan/ posisi/ peran yang dibutuhkan sekarang maupun dimasa depan. Proses penemuan talenta tersebut digambarkan berupa menemukan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan maka dinas melakukan proses rekrutmen dari luar organisasi termasuk kategori sangat tinggi. Memperoleh pegawai yang sesuai dengan kebutuhan maka dinas melakukan rekrutmen dari dalam organisasi dengan kategori sangat tinggi. Melakukan penilaian terhadap pegawai yang akan di tempatkan pada posisi yang di butuhkan dengan kategori tinggi. Menempatkan pegawai berdasarkan hasil penilaian untuk ditempatkan pada posisi yang di tentukan berdasarkan ketrampilan dengan kategori tinggi.

Temuan penelitian tersebut dejalan dengan Ferry Eka Ramadhani, Harsono dan Sunardi (2020) menemukan bahwa talent manajemen ditentukan oleh recruitment yang mengisi jabatan dengan keahlian yang dibutuhkan, adanya informasi lowongan dari media massa memudahkan menemukan kandidat pegawai yang bertalenta sehingga dapat mengisi jabatan sesuai keahlian. Lebih lanjut Aula (2019) menyatakan saat pekerjaan yang di amanahkan sudah

berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan (keahlian) maka mereka dapat dengan mudah melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien.

Capelli (dalam Syahputra, dkk., 2016) berpendapat bahwa: “Talent management berkaitan dengan mencari orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat untuk posisi yang tepat.” semakin besarnya kesadaran perusahaan/organisasi akan talent tersebut, maka dewasa ini mereka bersaing untuk mendapatkan karyawan yang bertenaga tinggi, baik dengan cara mencari dari luar maupun dari pelatihan dan kaderisasiOrganisasi di banyak tempat menghadapi tantangan menemukan dan mengembangkan bakat yang tangguh agar dapat meningkatkan kemampuan pegawai dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi (Saloni, 2017).

4.2.3. Talent Manajemen Berupa Talent Development Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Talent manajemen berupa talent development memberikan kontribusi terbesar atau pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sebesar 74,3% dan pengaruhnya signifikan hal ini disebabkan karena talent development merupakan proses Pengembangan Talenta dilakukan dalam rangka mengembangkan talenta-talenta yang ada. Upaya Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo dalam mengembangkan pegawainya dilakukan dengan berbagai cara seperti Program orientasi pegawai dan training, Pelatihan, Pertumbuhan pegawai berupa konseling, pembinaan, pendampingan, dan rotasi kerja.

Berdasarkan tanggapan responden diketahui bahwa Pegawai yang baru di rekrut di berikan program orientasi pegawai atau training termasuk kategori

tinggi. Untuk meningkatkan ketrampilan pegawai di berikan pelatihan termasuk kategori sangat tinggi. Untuk menumbuhkan semangat kerja pegawai dilakukan konseling/pembinaan atau pendampingan termasuk kategori tinggi. Untuk mengatasi kejemuhan pegawai dalam bekerja maka dilakukan rotasi pekerjaan termasuk kategori tinggi. Upaya-upaya tersebut yang memberikan kontribusi terbesar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan temuan Masduki dan Pipih Sopiyan (2021) menemukan bahwa karyawan yang memiliki talenta sesuai dengan bidangnya melalui program new talent, pendidikan dan pelatihan, serta memberikan insentif yang sesuai sebagai bentuk penghargaan terhadap talent pegawai sehingga karyawan memeliki kinerja yang konsisten. Selanjutnya Saloni, (2017) menjelaskan bahwa pengembangan kumpulan bakat terpilih melalui alat manajemen bakat seperti pengalaman di tempat kerja ditambah dengan peluang pendidikan / pembelajaran yang ditargetkan (formal maupun informal), pelatihan lintas-fungsional, penugasan tugas, tugas-tugas yang menantang , pengembangan karir dan peningkatan dukungan melalui pembinaan dan bimbingan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

4.2.4. Talent manajemen berupa Talent retention berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

Talent manajemen berupa talent retention memberikan kontribusi terbesar atau pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sebesar 38,1% dan pengaruhnya signifikan hal ini disebabkan karena talent retention merupakan strategi perusahaan untuk mempertahankan para talent dan untuk menjaga agar setiap pegawain yang bertalenta memiliki loyalitas yang tinggi. Upaya mempertahankan

pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo dapat dilihat dari Promosi, Menawarkan Peluang Untuk Mengembangkan Karier, Hingga Mendorong Keterlibatan Dalam Proyek-Proyek Khusus.

Gambaran upaya mempertahankan pegawai dapat dilihat peneapannya seperti Pegawai diberikan kesempatan untuk di promosikan ke posisi yang lebih tinggi termasuk kategori tinggi. Organisasi memberikan peluang kepada seluruh pegawai untuk mengembangkan karir termasuk kategori tinggi. Mendorong keterlibatan pegawai pada program-program yang di lakukan oleh organisasi termasuk kategori tinggi.

Temuan penelitian tersebut didukung oleh temuan Hasil penelitian Sumarni (2011) bahwa retensi karyawan diadakan guna mempertahankan setiap karyawan yang berkompeten. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki kinerja professional merupakan salah satu asset terpenting perusahaan yang perlu dijaga dengan maksimal. Sejalan dengan Sa'diyah (2017) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara retensi karyawan dan kinerja karyawan. Demikian juga temuan Susilo (2014) menemukan hasil bahwa retensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan mempertahankan karyawan terbaik maka perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Talent manajemen berupa *Talent acquisition*, *Talent development*, *Talent retention* berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori tinggi berdasarkan hasil ujinya maka dikatakan signifikan.
2. Talent manajemen berupa *Talent acquisition*, berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori rendah berdasarkan hasil ujinya maka dikatakan signifikan.
3. Talent manajemen berupa *Talent development*, berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori tinggi berdasarkan hasil ujinya maka dikatakan signifikan
4. Talent manajemen berupa *Talent retention* berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori rendah berdasarkan hasil ujinya maka dikatakan signifikan

5.2. Saran

Adapun saran yang diberikan berdasarkan temuan dalam penelitian ini adalah :

1. Disarankan kepada pengambil kebijakan pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo untuk mendapatkan pegawai yang memiliki talenta maka pada proses rekruitmen perlu dilakukan berdasarkan keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan yang untuk menunjang perwujudan kinerja yang lebih tinggi.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu dilakukan upaya untuk mempertahankan pegawai yang memiliki talenta dengan memberikan kesempatan untuk dipromosikan, meningkatkan karir dan peluang untuk menjadi penanggung jawab suatu program.
3. Disarankan juga bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain yang mampu meningkatkan kinerja pegawai karena dalam penelitian ini ditemukan pengaruh variabel lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin dan etika kerja), pendidikan, ketrampilan, kepemimpinan, penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi serta kesempatan berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Aksakal, Erdem. 2013. "Personel Selection Based on Talent Management". Social and Behavioral Sciences. Elsivier.
- Arikunto, Suharsini. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Agus Dharma, 2014, Manajemen Supervisi. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Barkhuizen, Nicolene; Mogwere, Puleng; Schutte, Nico. Talent Management, Work Engagement and Service Quality Orientation of Support Staff in a Higher Education Institution. **Mediterranean Journal of Social Sciences**, [S.I.], v. 5, n. 4, p. 69, mar. 2014. ISSN 2039-2117. Available at: <<https://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/article/view/2195/2181>>. Date accessed: 05 Feb. 2021.
- Berger, Lance A. & Berger, Dorothy R. 2008. The Handbook of Best Practice on Talent Management: Mengidentifikasi, Mengembangkan, dan Mempromosikan Orang Terbaik Menciptakan Keunggulan Organisasi. Diterjemahkan oleh Kumala Insiwi Suryo. Jakarta: Permata Printing
- Davis T., Maggie C., Neil F., Peter M., & Simon O. 2016. Talent Assessment, A New Strategy for Talent Management. Routledge. New York.
- Dessler, Gary. 2013. Human resource management (13th ed.) Edinburgh Gate: Person Education Limited.
- Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2017). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP

Hasibuan, Malayu S. P 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan keenam belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Ni Kadek Karina dan I Komang Ardana, 2020, Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan, E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 2, 2020 : 487-507 ISSN : 2302-8912 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i02.p05_487.

Mahmudi. 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Jakarta. STIE YKPN

Harmen, Hilma, Muhammad Tri Darma.2018. Pengaruh Talent dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei pada kantor Direksi Tanjung Morawa. Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen. Vol. 4 (2), hal 114-129.

Isanawikrama. Buana, Yud, et al. (2017). Analisis Pengaruh Talent Management terhadap Organizational Performance dan dampaknya pada Employee Retention. Jurnal Administrasi dan Kesekretarisan. 3(1): 150-160.

Kusumowardani, Ayu dan Suharnomo. (2016). Analisis pengaruh Manajemen Talenta dan Global Minsed terhadap Kinerja Karyawan dan Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi. Diponegoro Journal of Management. 5(3): 1-15

Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT. Rajagrafindo Persada.

Mahmudi, 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Penerbit UUP STIM YKPN,. Yogakarta.

Moehleriono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.

Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV.

Nisa, Ridha Choirun et al. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis. 39(2): 141-148.

- Payaman J. Simanjuntak .2011. Manajemen Evaluasi Kinerja .Edisi 3. Jakarta. Fakutas UI.
- Pella, Darmin A & Inayati, Afifah. 2011. Talent Management (Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Riduwan*. 2004. Metode dan Teknik Menyusun Tesis, Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Silalahi, Ulber. 2012. Metode Penelitian Sosial. Bandung: Refika Aditama.
- Sule, Ernie Trisnawati dan Ratri Wahyuningtyas. 2016. Manajemen Talenta Terintegrasi. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Schuler. Et Al. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Schler, Randall. Jackson. Tarique. (2011). “Global talent management and global talent challenges: Strategic opportunities for IHRM”. Journal of world Business. Elsevier
- Sahai, S., & Srivastava, A.K. (2012). Goal/Target Setting and Performance Assessment as Tool for Talent Management. Social and Behavioral Sciences, 37, 241-246.
- Sukoco, Iwan & Fadillah, Ashar Rijal FISIP Unpad Bandung. 2016. “The Analysis of Talenta Management Strategy Using Organizational Competency Approach in PT. PINDAD (PERSERO) Bandung City.” Jurnal AdBispreneur 1(1): 85–102.
- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju
- Sinambela*, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Wirawan. (2015). Evaluasi kinerja sumber daya manusia: teori, aplikasi, dan penelitian. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Wibowo. (2015). Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wilson Bangun. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Wahyuningtyas, Sule E.T. dan. 2016. Manajemen Talenta Terintegrasi. Yogyakarta: ANDI.

KUESIONER

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Dengan hormat,

Kami memahami sepenuhnya bahwa waktu Anda sangat terbatas dan berharga. Namun demikian, kami sangat mengharapkan kesediaan Anda untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana “Pengaruh talent manajemen terhadap Kinerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo”. Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban anda akan kami jaga kerahasiaannya. Atas kesediaan dan kerjasama anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Hady Pradana Antariksa
E.21.15.099

I. DATA RESPONDEN

Inisial :
 Umur :
 Jabatan :
 bagian/bidang :

1. Jenis Kelamin:
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Pendidikan terakhir:
 - a. SLTP
 - b. SLTA/SMK/MA
 - c. DIPLOMA
 - d. S1
 - e. S2
3. Lamanya bekerja:
 - a. 1 – 5 Tahun
 - b. 6 – 10 Tahun
 - c. > 10 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon kuesioner diisi oleh Bapak / Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Pada tipe pilihan, Bapak/Ibu dipersilahkan untuk memberi tanda (X) pada pilihan jawaban yang dianggap paling tepat.
3. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini tidak ada yang salah, oleh sebab itu, usahakan tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Saya mengucapkan terima kasih pada Bapak/Ibu atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

KUESIONER TALENT MANAGEMEN (X)

A. *Talent Acquisition*

1. Untuk menemukan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan maka dinas melakukan proses rekruitmen dari luar organisasi
 - a. Selalu melakukan proses rekruitmen dari luar organisasi
 - b. Sering melakukan proses rekruitmen dari luar organisasi
 - c. Kadang-kadang melakukan proses rekruitmen dari luar organisasi
 - d. Jarang melakukan proses rekruitmen dari luar organisasi
 - e. Tidak pernah melakukan proses rekruitmen dari luar organisasi
2. Untuk memperoleh pegawai yang sesuai dengan kebutuhan maka dinas melakukan rekruitmen dari dalam organisasi
 - a. Selalu melakukan rekruitmen dari dalam organisasi
 - b. Sering melakukan rekruitmen dari dalam organisasi
 - c. Kadang-kadang melakukan rekruitmen dari dalam organisasi
 - d. Jarang melakukan rekruitmen dari dalam organisasi

- e. Tidak pernah melakukan rekrutmen dari dalam organisasi
3. Melakukan penilaian terhadap pegawai yang akan di tempatkan pada posisi yang di butuhkan
- a. Selalu Melakukan penilaian terhadap pegawai
 - b. Sering Melakukan penilaian terhadap pegawai
 - c. Kadang-kadang Melakukan penilaian terhadap pegawai
 - d. Jarang Melakukan penilaian terhadap pegawai
 - e. Tidak pernah Melakukan penilaian terhadap pegawai
4. Menempatkan pegawai berdasarkan hasil penilaian untuk ditempatkan pada posisi yang di tentukan berdasarkan ketrampilan
- a. Selalu Menempatkan pegawai berdasarkan hasil penilaian
 - b. Sering Menempatkan pegawai berdasarkan hasil penilaian
 - c. Kadang-kadang Menempatkan pegawai berdasarkan hasil penilaian
 - d. Jarang Menempatkan pegawai berdasarkan hasil penilaian
 - e. Tidak pernah Menempatkan pegawai berdasarkan hasil penilaian

B. *Talent development (X2)*

5. Pegawai yang baru di rekrut di berikan program orientasi pegawai atau training
- a. Selalu di berikan program orientasi pegawai atau training
 - b. Sering di berikan program orientasi pegawai atau training
 - c. Kadang-kadang di berikan program orientasi pegawai atau training
 - d. Jarang di berikan program orientasi pegawai atau training
 - e. Tidak pernah di berikan program orientasi pegawai atau training
6. Untuk meningkatkan ketrampilan pegawai di berikan pelatihan
- a. Selalu di berikan pelatihan
 - b. Sering di berikan pelatihan
 - c. Kadang-kadang di berikan pelatihan
 - d. Jarang di berikan pelatihan
 - e. Tidak pernah di berikan pelatihan
7. Untuk menumbuhkan semangat kerja pegawai dilakukan konseling/pembinaan atau pendampingan
- a. Selalut dilakukan konseling/pembinaan atau pendampingan
 - b. Sering dilakukan konseling/pembinaan atau pendampingan
 - c. Kadang-kadang dilakukan konseling/pembinaan atau pendampingan
 - d. Jarang dilakukan konseling/pembinaan atau pendampingan
 - e. Tidak pernah dilakukan konseling/pembinaan atau pendampingan

8. Untuk mengatasi kejemuhan pegawai dalam bekerja maka dilakukan rotasi pekerjaan
 - a. Selalu dilakukan rotasi pekerjaan
 - b. Sering dilakukan rotasi pekerjaan
 - c. Kadang-kadang dilakukan rotasi pekerjaan
 - d. Jarang dilakukan rotasi pekerjaan
 - e. Tidak pernah dilakukan rotasi pekerjaan

C. *Talent retention (X3)*

9. Pegawai diberikan kesempatan untuk di promosikan ke posisi yang lebih tinggi
 - a. Selalu diberikan kesempatan untuk di promosikan
 - b. Sering diberikan kesempatan untuk di promosikan
 - c. Kadang-kadang diberikan kesempatan untuk di promosikan
 - d. Jarang diberikan kesempatan untuk di promosikan
 - e. Tidak pernah diberikan kesempatan untuk di promosikan
10. Organisasi memberikan peluang kepada seluruh pegawai untuk mengembangkan karir
 - a. Selalu di berikan peluang kepada seluruh pegawai untuk mengembangkan karir
 - b. Sering di berikan peluang kepada seluruh pegawai untuk mengembangkan karir
 - c. Kadang-kadang di berikan peluang kepada seluruh pegawai untuk mengembangkan karir
 - d. Jarang di berikan peluang kepada seluruh pegawai untuk mengembangkan karir
 - e. Tidak pernah di berikan peluang kepada seluruh pegawai untuk mengembangkan karir
11. Mendorong keterlibatan pegawai pada program-program yang di lakukan oleh organisasi
 - a. Selalu Mendorong keterlibatan pegawai pada program
 - b. Sering Mendorong keterlibatan pegawai pada program
 - c. Kadang-kadang Mendorong keterlibatan pegawai pada program
 - d. Jarang Mendorong keterlibatan pegawai pada program
 - e. Tidak pernah Mendorong keterlibatan pegawai pada program

KUESIONER UNTUK KINERJA (Y)

12. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan
 - a. Selalu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan
 - b. Sering sesuai dengan standar yang telah ditetapkan
 - c. Kadang-kadang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan
 - d. Jarang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

- e. Tidak pernah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan
13. Pegawai menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kualitas yang di tentukan
- a. Selalu menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kualitas yang di tentukan
 - b. Sering menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kualitas yang di tentukan
 - c. Kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kualitas yang di tentukan
 - d. Jarang menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kualitas yang di tentukan
 - e. Tidak pernah menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kualitas yang di tentukan
14. Pelaksanaan pekerjaan diselesaikan berdasarkan waktu yang telah di tetapkan
- a. Selalu diselesaikan berdasarkan waktu yang telah di tetapkan
 - b. Sering diselesaikan berdasarkan waktu yang telah di tetapkan
 - c. Kadang-kadang diselesaikan berdasarkan waktu yang telah di tetapkan
 - d. Jarang diselesaikan berdasarkan waktu yang telah di tetapkan
 - e. Tidak pernah diselesaikan berdasarkan waktu yang telah di tetapkan
15. Pegawai bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan
- a. Selalu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan
 - b. Sering bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan
 - d. Jarang bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan
 - e. Tidak pernah bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan

Data Ordinal dan Interval Variabel X1

Resp	1	2	3	4	Resp	1	2	3	4	total
1	4	4	4	3	1	2.010	2.169	2.228	1.000	7.41
2	4	4	4	4	2	2.010	2.169	2.228	2.307	8.71
3	5	4	4	4	3	3.273	2.169	2.228	2.307	9.98
4	5	3	5	3	4	3.273	1.000	3.524	1.000	8.80
5	5	5	4	4	5	3.273	3.486	2.228	2.307	11.29
6	5	5	5	5	6	3.273	3.486	3.524	3.634	13.92
7	5	4	5	4	7	3.273	2.169	3.524	2.307	11.27
8	5	5	4	5	8	3.273	3.486	2.228	3.634	12.62
9	4	4	4	4	9	2.010	2.169	2.228	2.307	8.71
10	4	4	4	4	10	2.010	2.169	2.228	2.307	8.71
11	5	5	5	5	11	3.273	3.486	3.524	3.634	13.92
12	4	4	3	4	12	2.010	2.169	1.000	2.307	7.49
13	4	5	4	5	13	2.010	3.486	2.228	3.634	11.36
14	4	5	4	5	14	2.010	3.486	2.228	3.634	11.36
15	5	5	4	3	15	3.273	3.486	2.228	1.000	9.99
16	3	4	4	4	16	1.000	2.169	2.228	2.307	7.71
17	4	3	4	4	17	2.010	1.000	2.228	2.307	7.55
18	5	5	4	4	18	3.273	3.486	2.228	2.307	11.29
19	4	4	4	4	19	2.010	2.169	2.228	2.307	8.71
20	5	5	4	5	20	3.273	3.486	2.228	3.634	12.62
21	5	5	4	4	21	3.273	3.486	2.228	2.307	11.29
22	5	5	4	4	22	3.273	3.486	2.228	2.307	11.29
23	5	5	5	5	23	3.273	3.486	3.524	3.634	13.92
24	5	5	5	5	24	3.273	3.486	3.524	3.634	13.92
25	5	5	3	4	25	3.273	3.486	1.000	2.307	10.07
26	5	5	5	3	26	3.273	3.486	3.524	1.000	11.28
27	3	4	5	4	27	1.000	2.169	3.524	2.307	9.00
28	5	5	5	4	28	3.273	3.486	3.524	2.307	12.59
29	5	5	5	3	29	3.273	3.486	3.524	1.000	11.28
30	4	5	5	3	30	2.010	3.486	3.524	1.000	10.02
31	5	5	5	4	31	3.273	3.486	3.524	2.307	12.59
32	5	4	3	4	32	3.273	2.169	1.000	2.307	8.75
33	4	4	4	4	33	2.010	2.169	2.228	2.307	8.71
34	3	3	4	5	34	1.000	1.000	2.228	3.634	7.86
35	4	4	3	4	35	2.010	2.169	1.000	2.307	7.49
36	5	4	5	5	36	3.273	2.169	3.524	3.634	12.60
37	5	5	5	4	37	3.273	3.486	3.524	2.307	12.59
38	5	4	5	5	38	3.273	2.169	3.524	3.634	12.60
39	4	5	4	4	39	2.010	3.486	2.228	2.307	10.03
40	4	4	5	5	40	2.010	2.169	3.524	3.634	11.34
41	5	3	5	5	41	3.273	1.000	3.524	3.634	11.43
42	5	5	3	4	42	3.273	3.486	1.000	2.307	10.07
43	3	3	3	3	43	1.000	1.000	1.000	1.000	4.00
44	3	3	3	3	44	1.000	1.000	1.000	1.000	4.00
45	3	4	4	3	45	1.000	2.169	2.228	1.000	6.40
46	3	4	3	4	46	1.000	2.169	1.000	2.307	6.48
47	5	4	4	4	47	3.273	2.169	2.228	2.307	9.98

Data Ordinal dan Interval Variabel X2

Resp	1	2	3	4	Resp	1	2	3	4	total
1	4	4	5	5	1	2.092	3.083	3.122	3.113	11.41
2	5	5	5	5	2	3.255	4.356	3.122	3.113	13.85
3	3	4	4	4	3	1.000	3.083	2.026	2.050	8.16
4	5	4	4	4	4	3.255	3.083	2.026	2.050	10.41
5	5	5	5	5	5	3.255	4.356	3.122	3.113	13.85
6	5	5	5	5	6	3.255	4.356	3.122	3.113	13.85
7	4	5	5	4	7	2.092	4.356	3.122	2.050	11.62
8	5	5	4	3	8	3.255	4.356	2.026	1.000	10.64
9	4	4	4	4	9	2.092	3.083	2.026	2.050	9.25
10	4	4	4	4	10	2.092	3.083	2.026	2.050	9.25
11	5	5	5	5	11	3.255	4.356	3.122	3.113	13.85
12	5	5	4	5	12	3.255	4.356	2.026	3.113	12.75
13	4	5	5	4	13	2.092	4.356	3.122	2.050	11.62
14	4	5	5	4	14	2.092	4.356	3.122	2.050	11.62
15	3	4	3	5	15	1.000	3.083	1.000	3.113	8.20
16	3	3	3	3	16	1.000	2.040	1.000	1.000	5.04
17	5	5	5	5	17	3.255	4.356	3.122	3.113	13.85
18	5	4	5	5	18	3.255	3.083	3.122	3.113	12.57
19	4	4	4	4	19	2.092	3.083	2.026	2.050	9.25
20	5	4	5	5	20	3.255	3.083	3.122	3.113	12.57
21	5	4	5	5	21	3.255	3.083	3.122	3.113	12.57
22	5	5	5	5	22	3.255	4.356	3.122	3.113	13.85
23	5	5	5	5	23	3.255	4.356	3.122	3.113	13.85
24	3	3	3	3	24	1.000	2.040	1.000	1.000	5.04
25	4	5	4	5	25	2.092	4.356	2.026	3.113	11.59
26	4	4	3	3	26	2.092	3.083	1.000	1.000	7.17
27	5	5	4	5	27	3.255	4.356	2.026	3.113	12.75
28	5	5	3	3	28	3.255	4.356	1.000	1.000	9.61
29	3	4	3	3	29	1.000	3.083	1.000	1.000	6.08
30	3	4	3	3	30	1.000	3.083	1.000	1.000	6.08
31	4	4	5	4	31	2.092	3.083	3.122	2.050	10.35
32	3	3	3	3	32	1.000	2.040	1.000	1.000	5.04
33	3	3	3	3	33	1.000	2.040	1.000	1.000	5.04
34	4	4	4	4	34	2.092	3.083	2.026	2.050	9.25
35	4	4	4	4	35	2.092	3.083	2.026	2.050	9.25
36	5	5	5	5	36	3.255	4.356	3.122	3.113	13.85
37	4	4	4	4	37	2.092	3.083	2.026	2.050	9.25
38	5	5	5	3	38	3.255	4.356	3.122	1.000	11.73
39	3	3	3	3	39	1.000	2.040	1.000	1.000	5.04
40	4	4	4	4	40	2.092	3.083	2.026	2.050	9.25
41	4	4	4	4	41	2.092	3.083	2.026	2.050	9.25
42	3	3	3	3	42	1.000	2.040	1.000	1.000	5.04
43	4	5	5	5	43	2.092	4.356	3.122	3.113	12.68
44	3	3	3	3	44	1.000	2.040	1.000	1.000	5.04
45	3	2	3	3	45	1.000	1.000	1.000	1.000	4.00
46	4	4	3	3	46	2.092	3.083	1.000	1.000	7.17
47	5	5	5	3	47	3.255	4.356	3.122	1.000	11.73

Data Ordinal dan Interval X3

Resp	1	2	3	Resp	1	2	3	total
1	4	4	4	1	2.573	3.282	2.264	8.12
2	4	4	4	2	2.573	3.282	2.264	8.12
3	4	4	4	3	2.573	3.282	2.264	8.12
4	4	4	4	4	2.573	3.282	2.264	8.12
5	4	4	4	5	2.573	3.282	2.264	8.12
6	4	4	3	6	2.573	3.282	1.000	6.85
7	4	5	3	7	2.573	4.608	1.000	8.18
8	5	5	5	8	4.124	4.608	3.460	12.19
9	4	5	3	9	2.573	4.608	1.000	8.18
10	4	4	4	10	2.573	3.282	2.264	8.12
11	5	4	3	11	4.124	3.282	1.000	8.41
12	3	3	3	12	1.000	2.096	1.000	4.10
13	4	3	3	13	2.573	2.096	1.000	5.67
14	4	3	3	14	2.573	2.096	1.000	5.67
15	4	4	4	15	2.573	3.282	2.264	8.12
16	4	3	4	16	2.573	2.096	2.264	6.93
17	3	3	3	17	1.000	2.096	1.000	4.10
18	4	3	3	18	2.573	2.096	1.000	5.67
19	4	4	3	19	2.573	3.282	1.000	6.85
20	3	2	3	20	1.000	1.000	1.000	3.00
21	4	4	4	21	2.573	3.282	2.264	8.12
22	4	3	3	22	2.573	2.096	1.000	5.67
23	5	4	3	23	4.124	3.282	1.000	8.41
24	3	4	3	24	1.000	3.282	1.000	5.28
25	4	4	4	25	2.573	3.282	2.264	8.12
26	3	4	4	26	1.000	3.282	2.264	6.55
27	4	4	4	27	2.573	3.282	2.264	8.12
28	4	5	5	28	2.573	4.608	3.460	10.64
29	5	5	5	29	4.124	4.608	3.460	12.19
30	5	5	5	30	4.124	4.608	3.460	12.19
31	4	4	4	31	2.573	3.282	2.264	8.12
32	4	4	4	32	2.573	3.282	2.264	8.12
33	4	4	4	33	2.573	3.282	2.264	8.12
34	4	5	5	34	2.573	4.608	3.460	10.64
35	3	5	5	35	1.000	4.608	3.460	9.07
36	4	4	3	36	2.573	3.282	1.000	6.85
37	4	4	4	37	2.573	3.282	2.264	8.12
38	5	5	5	38	4.124	4.608	3.460	12.19
39	4	4	4	39	2.573	3.282	2.264	8.12
40	4	3	3	40	2.573	2.096	1.000	5.67
41	5	5	3	41	4.124	4.608	1.000	9.73
42	4	4	4	42	2.573	3.282	2.264	8.12
43	5	5	5	43	4.124	4.608	3.460	12.19
44	4	4	4	44	2.573	3.282	2.264	8.12
45	4	5	4	45	2.573	4.608	2.264	9.45
46	4	5	5	46	2.573	4.608	3.460	10.64
47	4	4	4	47	2.573	3.282	2.264	8.12

Data Ordinal dan Interval Variabel Y

Resp	1	2	3	4	Resp	1	2	3	4	total
1	4	4	4	4	1	3.124	3.163	3.195	2.481	11.96
2	4	5	5	4	2	3.124	4.517	4.517	2.481	14.64
3	5	3	3	4	3	4.562	1.980	2.040	2.481	11.06
4	4	5	4	5	4	3.124	4.517	3.195	3.935	14.77
5	4	5	5	4	5	3.124	4.517	4.517	2.481	14.64
6	4	5	4	4	6	3.124	4.517	3.195	2.481	13.32
7	5	4	5	4	7	4.562	3.163	4.517	2.481	14.72
8	5	5	5	5	8	4.562	4.517	4.517	3.935	17.53
9	4	4	4	4	9	3.124	3.163	3.195	2.481	11.96
10	5	5	3	4	10	4.562	4.517	2.040	2.481	13.60
11	5	5	5	5	11	4.562	4.517	4.517	3.935	17.53
12	5	4	4	4	12	4.562	3.163	3.195	2.481	13.40
13	5	5	5	4	13	4.562	4.517	4.517	2.481	16.08
14	5	5	5	4	14	4.562	4.517	4.517	2.481	16.08
15	4	4	4	4	15	3.124	3.163	3.195	2.481	11.96
16	2	2	2	3	16	1.000	1.000	1.000	1.000	4.00
17	4	4	4	4	17	3.124	3.163	3.195	2.481	11.96
18	4	4	4	4	18	3.124	3.163	3.195	2.481	11.96
19	4	4	4	4	19	3.124	3.163	3.195	2.481	11.96
20	4	4	4	4	20	3.124	3.163	3.195	2.481	11.96
21	5	5	4	5	21	4.562	4.517	3.195	3.935	16.21
22	5	5	5	4	22	4.562	4.517	4.517	2.481	16.08
23	5	5	5	5	23	4.562	4.517	4.517	3.935	17.53
24	3	4	3	4	24	1.841	3.163	2.040	2.481	9.52
25	4	5	4	4	25	3.124	4.517	3.195	2.481	13.32
26	4	3	4	4	26	3.124	1.980	3.195	2.481	10.78
27	5	4	4	5	27	4.562	3.163	3.195	3.935	14.85
28	4	5	5	4	28	3.124	4.517	4.517	2.481	14.64
29	5	4	4	5	29	4.562	3.163	3.195	3.935	14.85
30	4	4	4	4	30	3.124	3.163	3.195	2.481	11.96
31	4	4	5	5	31	3.124	3.163	4.517	3.935	14.74
32	4	4	3	3	32	3.124	3.163	2.040	1.000	9.33
33	4	3	3	4	33	3.124	1.980	2.040	2.481	9.63
34	4	4	4	4	34	3.124	3.163	3.195	2.481	11.96
35	4	4	4	3	35	3.124	3.163	3.195	1.000	10.48
36	4	5	5	5	36	3.124	4.517	4.517	3.935	16.09
37	4	4	4	4	37	3.124	3.163	3.195	2.481	11.96
38	5	4	5	4	38	4.562	3.163	4.517	2.481	14.72
39	4	4	4	3	39	3.124	3.163	3.195	1.000	10.48
40	4	4	4	4	40	3.124	3.163	3.195	2.481	11.96
41	4	4	4	5	41	3.124	3.163	3.195	3.935	13.42
42	3	3	4	4	42	1.841	1.980	3.195	2.481	9.50
43	4	4	5	5	43	3.124	3.163	4.517	3.935	14.74
44	3	3	3	3	44	1.841	1.980	2.040	1.000	6.86
45	3	3	3	5	45	1.841	1.980	2.040	3.935	9.80
46	4	4	4	4	46	3.124	3.163	3.195	2.481	11.96
47	4	4	5	5	47	3.124	3.163	4.517	3.935	14.74

Uji Validitas dan Realibilitas

Correlations

		X11	X12	X13	X14	X1total
X11	Pearson Correlation	1	.524**	.386**	.230	.790**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.120	.000
	N	47	47	47	47	47
X12	Pearson Correlation	.524**	1	.215	.165	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000		.146	.269	.000
	N	47	47	47	47	47
X13	Pearson Correlation	.386**	.215	1	.233	.671**
	Sig. (2-tailed)	.007	.146		.115	.000
	N	47	47	47	47	47
X14	Pearson Correlation	.230	.165	.233	1	.583**
	Sig. (2-tailed)	.120	.269	.115		.000
	N	47	47	47	47	47
X1total	Pearson Correlation	.790**	.695**	.671**	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.626	.623	4

Correlations

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X2total
X21	Pearson Correlation	1	.761**	.726**	.576**	.880**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47
X22	Pearson Correlation	.761**	1	.696**	.554**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47

X23	Pearson Correlation	.726**	.696**	1	.700**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47
X24	Pearson Correlation	.576**	.554**	.700**	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47
X2total	Pearson Correlation	.880**	.863**	.903**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	.890	4

Correlations

Correlations

	X31	X32	X33	X3total	
X31	Pearson Correlation	1	.478**	.288*	.680**
	Sig. (2-tailed)		.001	.049	.000
	N	47	47	47	47
X32	Pearson Correlation	.478**	1	.627**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000
	N	47	47	47	47
X33	Pearson Correlation	.288*	.627**	1	.827**
	Sig. (2-tailed)	.049	.000		.000
	N	47	47	47	47
X3total	Pearson Correlation	.680**	.891**	.827**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.726	.722	3

Correlations

Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Ytotal
Y1	Pearson Correlation		1	.576**	.540**	.374*
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.010
	N		46	46	46	46
Y2	Pearson Correlation		.576**	1	.671**	.355*
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.015
	N		46	46	46	46
Y3	Pearson Correlation		.540**	.671**	1	.417**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.004
	N		46	46	46	46
Y4	Pearson Correlation		.374*	.355*	.417**	1
	Sig. (2-tailed)			.010	.015	.004
	N		46	46	46	46
Ytotal	Pearson Correlation		.793**	.842**	.850**	.653**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000
	N		46	46	46	46

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.797	.793	4

Out Put Hasil SPSS

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	12.9191	2.78198	47
x1	10.1064	2.43262	47
x2	9.8970	3.11210	47
x3	8.0706	2.14948	47

Correlations

		Y	x1	x2	x3
Pearson Correlation	Y	1.000	.478	.743	.155
	x1	.478	1.000	.306	-.145
	x2	.743	.306	1.000	-.244
	x3	.155	-.145	-.244	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.149
	x1	.000	.	.018	.166
	x2	.000	.018	.	.049
	x3	.149	.166	.049	.
N	Y	47	47	47	47
	x1	47	47	47	47
	x2	47	47	47	47
	x3	47	47	47	47

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x1, x2 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.870 ^a	.758	.741	1.41664	.758	44.799	3	43	.000

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.717	3	89.906	44.799	.000 ^a
	Residual	86.295	43	2.007		
	Total	356.012	46			

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.166	1.427		-.817	.418
	x1	.350	.090	.306	3.870	.000
	x2	.664	.072	.743	9.205	.000
	x3	.493	.100	.381	4.902	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.98456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74895	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43978	1.94318	2.44691	3.14287	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89468	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.86955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81248	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34603	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33678	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56893	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73408	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69728	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30495	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68466	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24228
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21280
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20408
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05																
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43	
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70	
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.98	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86	
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62	
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94	
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51	
8	5.32	4.48	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22	
9	5.12	4.26	3.88	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01	
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85	
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72	
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62	
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53	
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.78	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46	
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40	
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35	
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31	
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.48	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27	
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23	
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20	
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18	
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15	
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13	
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11	
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09	
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07	
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06	
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.46	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04	
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03	
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.18	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01	
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00	
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99	
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98	
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97	
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96	
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95	
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95	
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.28	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94	
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93	
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92	
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92	
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91	
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91	
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90	
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89	

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.18	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Jadwal Penelitian

No	Uraian	Tahun 2020						Tahun 2021			
		Bulan						Bulan			
		7	8	9	10	11	12	I	II	III	IV
1.	Konsultasi Judul										
2.	Penyusunan Proposal Penelitian										
3.	Pembimbingan proposal Penelitian										
4.	Ujian Proposal Penelitian										
5.	Perbaikan Revisi										
6.	Penelitian dan PBimbingan										
7.	Ujian Skripsi										
8.	Revisi Skripsi										

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**



Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 2123/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2021

Lampiran : -

Hal : Perizinan Rekomendasi Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Gorontalo

di,-

Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
 NIDN : 0911108104
 Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa	:	Hady Pradana Antariksa
NIM	:	E2115099
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Program Studi	:	Manajemen
Lokasi Penelitian	:	DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI GORONTALO
Judul Penelitian	:	PENGARUH TALENT MANAGEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+

PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO
DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
DAN PERLINDUNGAN ANAK



*Jalan Brigjen Pioisa Isa Kelurahan Dulomo Selatan Kecamatan Kota Utara
 Telp / Fax (0435) 827061*

Gorontalo, 3 November 2021

Kepada Yth.

Nomor : 800/Dinsos.Sekr/1651/XI/2021

Ketua LEMLIT UNISAN

Lampiran : -

di -

Perihal : **Surat Balasan Penelitian**

Tempat

Menindaklanjuti Surat Rekomendarisi Penelitian dari KesbangPol No. 070/KesbangPol/1980/X/2021 dan Surat dari Universitas Ichsan Gorontalo No. 2123/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2021 tanggal 25 Oktober 2021 perihal Permohonan Rekomendasi Penelitian, maka dengan menerangkan bahwa :

Nama : Hady Pradana Antariksa

Nim : E2115099

Program Studi : S1-Manajemen

Teleh Menyelesaikan penelitian tentang ***"Pengaruh Talent Management terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.***

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

**a.n. KEPALA DINAS
 SEKRETARIS**





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
UNIVERSITAS IHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0885/UNISAN-G/S-BP/XI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN	: 0906058301
Unit Kerja	: Pustikom, Universitas Ihsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa	: HADY PRADANA ANTARIKSA
NIM	: E2115099
Program Studi	: Manajemen (S1)
Fakultas	: Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi	: Pengaruh Talent Managemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 29%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 08 November 2021
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

11/6/21, 4:01 PM

Skripsi_Hady Pradana Antarksa.docx - E2115099

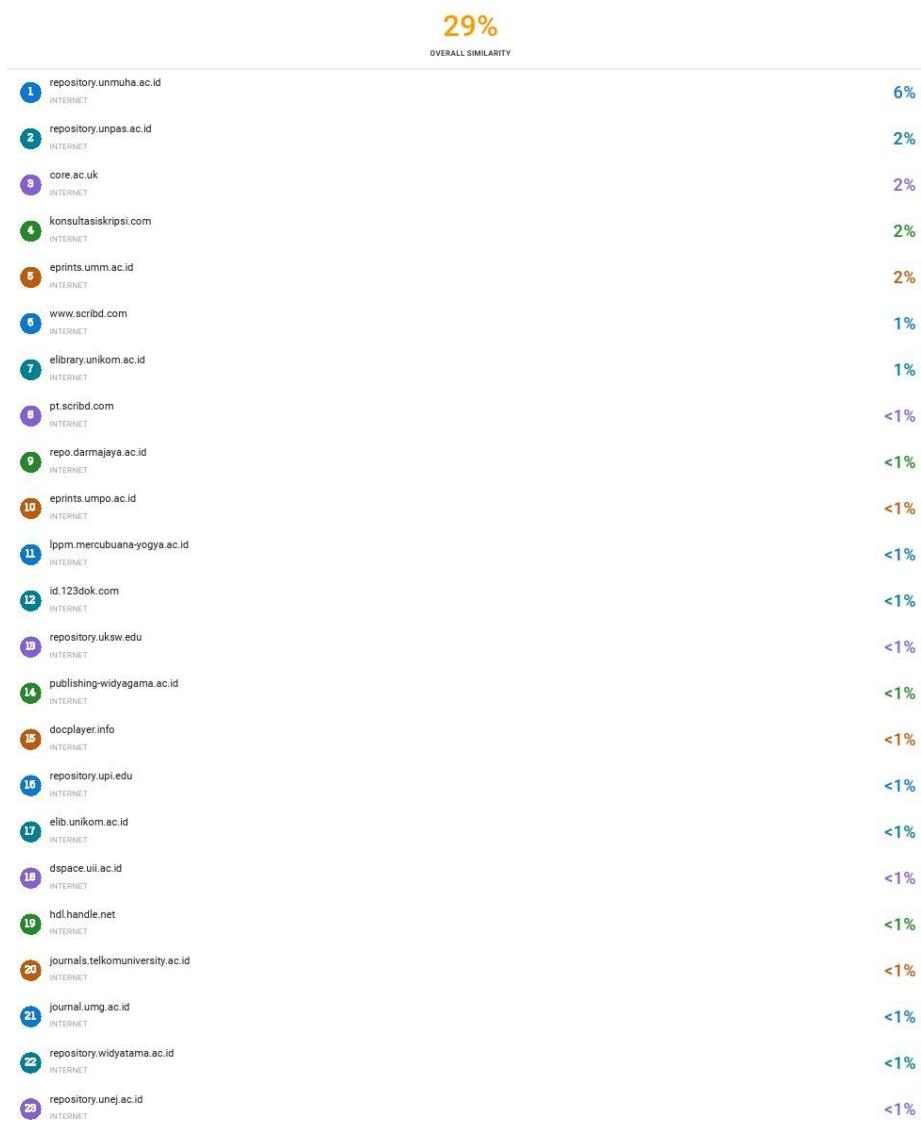


E2115099 Hady Pradana Antarksa SKRIPSL.docx
Nov 6, 2021
16800 words / 103446 characters

E2115099

Skripsi_Hady Pradana Antarksa.docx

Sources Overview



<https://lidikto-consortium1.turnitin.com/viewer/submissions/oid:25211:11030216/print?locale=en>

1/93

		Skripsi_Hady Pradana Antarksa.docx - E2115099	
24	eprints.iain-surakarta.ac.id INTERNET		<1%
25	elibrary.ub.ac.id INTERNET		<1%
26	repository.uin-suska.ac.id INTERNET		<1%
27	ojs.uma.ac.id INTERNET		<1%
28	regional.kompas.com INTERNET		<1%
29	garuda.ristekdikti.go.id INTERNET		<1%
30	ojs.unud.ac.id INTERNET		<1%
31	docbook.com INTERNET		<1%
32	mafiadoc.com INTERNET		<1%
33	so02.tci-thaijo.org INTERNET		<1%
34	repository.upstegal.ac.id INTERNET		<1%
35	www.jurnalsocialsecurity.com INTERNET		<1%
36	ak.unikom.ac.id INTERNET		<1%
37	etheses.uin-malang.ac.id INTERNET		<1%
38	repository.ump.ac.id INTERNET		<1%
39	text-id.123dok.com INTERNET		<1%

Excluded search repositories:

- Submitted Works

Excluded from document:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words)

Excluded sources:

- None

CURRICULUM VITAE

1. Identitas Pribadi

Nama	:	Hady Pradana Antariksa
NIM	:	E2115099
Tempat/Tgl Lahir	:	Jakarta, 17 November 1996
Jenis Kelamin	:	Laki-laki
Angkatan	:	2015
Fakultas/Jurusan	:	Ekonomi /Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Agama	:	Islam
Alamat	:	Jln. Jamaludin Malik kel. Limba U1 Kec. Kota Selatan

2. Riwayat Pendidikan

1. Bersekolah di SDN Rawa Badak Utara 24 Petang pada tahun 2008
2. Kemudian Melanjutkan Kejenjang Menengah Pertama di Madrasah Tsanawiyah Al-Khairaat Kota Gorontalo,pada tahun 2011
3. Selanjutnya Melanjutkan Belajar di SMK Negeri 1 Kota Gorontalo Pada Tahun 2014
4. Dan Melanjutkan Pendidikan Tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen pada tahun 2015

ABSTRACT**HADY PRADANA ANTARIKSA. E2115099. THE EFFECT OF TALENT MANAGEMENT ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF SOCIAL SERVICES, WOMEN'S EMPOWERMENT, AND CHILDREN PROTECTION OF GORONTALO PROVINCE**

This study aims to find the effect of talent management consisting of talent acquisition, talent development, and talent retention, simultaneously or partially on employee performance at the Office of Social Service, Women's Empowerment, and Child Protection of Gorontalo Province. The population in this study covers all staff at the Office of Social Service, Women's Empowerment, and Children Protection of Gorontalo Province by employing 47 children. The primary data collection is through a list of questions tested in two stages, namely validity testing and reliability testing for each question item in the list. The data analysis method used is path analysis. The result of the study indicates that talent management consisting of talent acquisition, talent development, and talent retention has a positive effect on employee performance at the Office of Social Service, Women's Empowerment, and Child Protection of Gorontalo Province. The effect value illustrates a high category based on the test results, and it is significant. Talent management, covering talent acquisition has a positive effect on employee performance at the Office of Social Service, Women's Empowerment, and Child Protection of Gorontalo Province. The effect value has a low category based on the test results, but it is significant. Talent management that covers talent development has a positive effect on employee performance at the Office of Social Service, Women's Empowerment, and Child Protection of Gorontalo Province. The effect value gains a high category based on the test results, and it is significant. Talent management which covers talent retention has a positive effect on employee performance at the Office of Social Service, Women's Empowerment, and Child Protection of Gorontalo Province. The effect value has a low category based on the test results, but it is significant.

Keywords: talent management, talent acquisition, talent development, talent retention, employee performance



ABSTRAK

HADY PRADANA ANTARIKSA. E2115099. PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PEMERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui talent manajemen berupa *Talent acquisition*, *Talent development*, *Talent retention* berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo. Populasi pada penelitian ini adalah anggota pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo sebanyak 47 orang. Pengumpulan data pokok melalui daftar pertanyaan yang di uji melalui dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan yang terdapat dalam daftar pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa talent manajemen berupa *talent acquisition*, *talent development*, *talent retention* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori tinggi berdasarkan hasil ujinya maka dikatakan signifikan. Talent manajemen berupa *talent acquisition*, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori rendah berdasarkan hasil ujinya maka dikatakan signifikan. Talent manajemen berupa *Talent development*, berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori tinggi berdasarkan hasil ujinya maka dikatakan signifikan. Talent manajemen berupa *Talent retention* berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori rendah berdasarkan hasil ujinya maka dikatakan signifikan.

Kata kunci: talent manajement, *talent acquisition*, *talent development*, *talent retention*, kinerja pegawai

