

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT ATINGGOLA
KABUPATEN GORONTALO UTARA**

OLEH :

**AGUS SANTO PULUMODUYO
E2118099**

SKRIPSI



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO 2022**


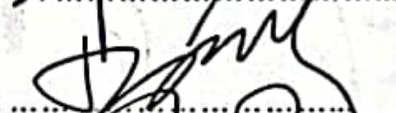
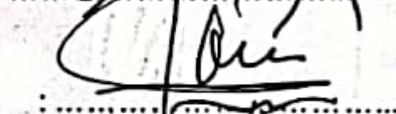
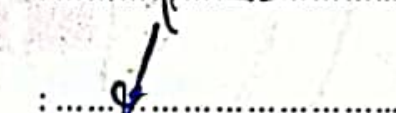
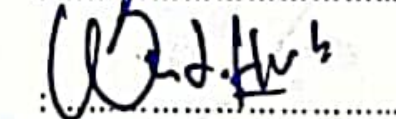
HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ATINGGOLA KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh
AGUS SANTO PULUMOOUYO
E.2118099

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Sari (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Rahmisyari,ST,SE,MM
(Ketua Penguji)
2. Benny Rumambie,SE,M.M
(Anggota Penguji)
3. Syaiful Pakaya,SE,MM
(Anggota Penguji)
4. Agus Susanto, NauE,SE,M.Si
(Pembimbing Utama)
5. Wiwin L Husin,SE,MM
(Pembimbing Pendamping)


.....

.....

.....

.....

.....

Mengetahui


Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. H. Musafir, SE., MM
NIDN 0928116901

Ketua Program Studi Manajemen

Syaiful, SE, M.Si
NIDN 0921108502


LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT ATINGGOLA KABUPATEN
GORONTALO UTARA

OLEH :


AGUS SANTO PULUMODUYO
E.2118099

SKRIPSI


Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
Dan Telah memenuhi syarat untuk diseminarkan
Pada Tanggal 2022

Menyetujui,

Pembimbing I


Agus Susanto Nau E. SE. M.Si
NIDN: 0922087002

Pembimbing II


Wiwin L. Husin. SE. MM
NIDN: 0923088302

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan 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 di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo, 24 . 09 . 2022
Yang membuat pernyataan



(Agus Santo Pulumoduyo)
NIM E2118099

ABSTRACT

AGUS SANTO PULUMODUYO. E2118099. THE EFFECT OF TALENT MANAGEMENT AND SELF-EFFICACY ON THE APPARATUS PERFORMANCE AT ATINGGOLA SUBDISTRICT OFFICE, NORTH GORONTALO DISTRICT

This study aimed to find to what extent the effect of talent management (X1) and self-efficacy (X2) on the apparatus performance (Y) at the Atinggola Subdistrict Office, North Gorontalo District. The sampling technique used in this study was simple random sampling. The primary data collection was through a list of statements tested through validity and reliability tests. The data analysis technique used was Path Analysis. The results of hypothesis testing indicated that simultaneously talent management (X1) and self-efficacy (X2) had a positive and significant effect on apparatus performance at the Atinggola Subdistrict Office, North Gorontalo District, namely 0.784 or 78.4%. Partially, the results of the hypothesis testing indicated that talent management (X1) had a positive and significant effect on apparatus performance (Y) at the Atinggola Subdistrict Office, North Gorontalo District (Y), namely 0.339. Self-efficacy (X2) had a positive and significant effect on apparatus performance (Y) by 0.507. Some variables were out of this model by a value at 0.216 or 21.6%.

Keywords: talent management, self-efficacy, apparatus performance



ABSTRAK

AGUS SANTO PULUMODUYO. E.2118099. PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN EFIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ATINGGOLA KABUPATEN GORONTALO UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen talenta (X1) dan efikasi diri (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel acak sederhana, sedangkan pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang di uji melalui test validity dan reliability test. Sedangkan teknik analysis yang digunakan yaitu teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian hipotesisi menunjukkan bahwa secara simultan manajemen talenta (X1) dan efikasi diri (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara yaitu sebesar 0.784 atau 78,4%. Hasil pengujian hipotesis secara parsial manajemen talenta (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara. (Y) yakni sebesar 0.339, sedangkan efikasi diri (X2) secara prsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) yakni sebesar 0.507 serta masih ada variabel yang tidak masuk dalam model ini sebesar 0,216 atau 21,6%.

Kata kunci: manajemen talenta, efikasi diri, kinerja pegawai



KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa. Karena Berkat dan Rahmat Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Manajemen Talenta dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten. Gorontalo Utara”.

Dalam penyusunan Skripsi ini, Penulis menyadari bahwa masih jauh dari kesempurnaan untuk itu segala kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan penelitian ini. Dalam penulisan ini, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, ini tidak dapat diselesaikan. Banyak tantangan, hambatan dan kesulitan yang dialami penulis, namun berkat bantuan dari dosen pembimbing, Alhamdulillah semua ini dapat diselesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada : Bapak Moh. Ichsan Gaffar, SE., M.Ak selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd. Gaffar, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE, M.Si selaku Dekan fakultas Ekonomi, Bapak Samsul, SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen. Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Agus Susanto NauE, SE., M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Wiwin L. Husin, SE., MM selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu penulis dalam proses penyusunan Skripsi Penelitian ini. Pimpinan dan Staf Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian

dilokasi tersebut. Terkhusus kepada Zuhria Regita Kadir, S.Pi, yang telah banyak membantu dan menemani penulis dari awal skripsi hingga selesai. Tak lupa Kepada Orang tua, dan seluruh keluarga yang selalu mendoakan keberhasilan studiku dan selalu memberikan semangat dan motivasi.

Akhir kata atas bantuan dan partisipasinya penulis ucapkan terima kasih sedalam-dalamnya dan semoga bantuannya mendapat balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Kuasa, Aamiin.

Gorontalo, 24 September 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAC.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka.....	10
2.1.1. Pengertian Manajemen Talenta.....	10
2.1.2 Tujuan Manajemen Talenta.....	11
2.1.3 Manfaat Manajemen Talenta.....	11
2.1.4. Kerangka Kerja Manajemen Talenta	12
2.1.5 Pengukuran Talent Manajement	13
2.1.6 Dimensi Dan Indikator Manajemen Talenta	16
2.1.7. Pengertian Edikasi Diri	17
2.1.8 Klasifikasi Efikasi Diri.....	19
2.1.9 Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri	21
2.1.10 Dimensi Efikasi Diri	24
2.1.11 Pengertian Kinerja.....	26
2.1.12 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	27
2.1.13 Penelitian Terdahulu	29
2.2 Kerangka Pemikiran.....	30
2.3 Hipotesis.....	31
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian	32
3.2 Metode Penelitian.....	32
3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	33
3.2.2 Populasi Dan sampel	34
3.2.3 Jenis Dan Sumber Data	36
3.2.3.1. Jenis Data.....	36
3.2.3.2. Sumber Data	36
3.2.4. Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.2.5. Prosedur Penelitian.....	37
3.2.6. Metode Analisis.....	41
3.2.7. Pengujian Hipotesis.....	42

BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	44
4.1.1. Sejarah Kantor Camat Atinggola	44
4.1.2. Visi Misi.....	45
4.1.3. Analisis Karakteristik Responden	47
4.2. Hasil Penelitian.....	49
4.2.1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	49
4.2.2. Analisis Variabel Penelitian	51
4.3. Analisis Data Statistik	55
4.4. Pengujian Hipotesis	57
4.4.1. Manajemen Talenta Dan Efikasi Diri Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	57
4.4.2. Manajemen Talenta Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	58
4.4.3. Efikasi Diri Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	58
4.5. Pembahasan	59
4.5.1. Manajemen Talenta Dan Efikasi Diri Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	59
4.5.2. Manajemen Talenta Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	61
4.5.3. Efikasi Diri Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikaan Terhadap Kinerja Pegawai	62

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian	33
Tabel 3.2. Daftar Pilihan Jawaban Quesioner.....	34
Tabel 3.3 Koefisien Korelasi	39
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2. Distribusi Responden Menurut Usia.....	48
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Manajmenen Talenta....	50
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Efikasi Diri	50
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kinerja	51
Tabel 4.7. Kriteria Interpretasi Skor	52
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Tentang Variabel Manajemen Talenta	52
Tabel 4.9. Tanggapan Responden Tentang Variabel Efikasi Diri	53
Tabel 4.10. Tanggapan Responden Tentang Variabel KInerja	54
Tabel 4.11. Kiefisien Jalur, Pengaruh Langsung,Pengaruh Total Variabel X1 dan Pengaruh Variabel X2 Terhadap Y	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	31
Gambar 3.1. Hasil Struktur Analisis Path.	42
Gambar 4.1. Hubungan Antara X1 dan X2 terhadap Y	57

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	Hal
1. Kuesioner	i
2. Data Ordinal.....	vi
3. Hasil Olahan Data	xiv
4. Jadwal Penelitian.....	xvii
5. Struktur Organisasi.....	xviii
6. Surat Keterangan dari lokasi penelitian.....	ixx
7. Surat Keterangan Similirity	xx

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pesatnya kemajuan teknologi dan informasi menuntut setiap organisasi untuk terus melakukan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang begitu cepat dalam mempertahankan keberlangsungan organisasinya. Pola adaptasi inilah yang kemudian dapat digerakkan hanya pada sumber daya yang dimiliki setiap organisasi. Salah satu sumber daya yang dimiliki adalah sumber daya manusia. Meskipun manusia dianggap sebagai sumber daya, namun kenyataannya manusia juga sekaligus sebagai modal besar yang dimiliki oleh organisasi. Oleh karenanya, sumber daya manusia menjadi penting dalam menuntun organisasi untuk terus melakukan adaptasi terhadap organisasi dari ketidakpastian perubahan dari masa ke masa.

Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi ditegaskan oleh Harmen (2018) bahwa sumber daya manusia merupakan sebuah faktor yang berhubungan dalam berbagai aktivitas organisasi yang berguna sebagai penentu arah kebijakan dalam mencapai arah sasaran yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia merupakan satu diantara yang ada dalam aset organisasi yang bernilai dan memiliki keunikan tersendiri dibanding dengan faktor lainnya. Kebijakan dan prestasi sebuah organisasi dalam memperoleh tujuan yang diharapkan dapat diselesaikan berdasarkan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Oleh karenanya, penting untuk mengelola sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil dari penyelenggara Sumber Daya Manusia dapat dilihat

dari kualitas pegawai. Kualitas pegawai yang baik akan mengarahkan organisasi untuk berkembang.

Setiap organisasi selalu berharap pegawai memberikan kinerja terbaiknya, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai, karena keberhasilan organisasi tercermin dari kinerja dari setiap pegawai yang dimilikinya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (Arilaha, dkk, 2018:5) bahwa kinerja dikatakan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang telah diperoleh oleh pegawai dalam organisasi sebagai bentuk pelaksanaan tugas yang diberikan yang merupakan bagian dari tanggung jawabnya dalam organisasi. Sedangkan menurut Amstrong, (Monsow, dkk, 2018):3 bahwa organisasi dapat dikatakan berhasil apabila memiliki atau menghasilkan kinerja yang baik, efektif dalam penggunaan sumber daya manusia, menetapkan sasaran yang hendak dicapai oleh setiap individu maupun organisasi.

Kinerja ditentukan dari usaha dan keterampilan individu pegawai itu sendiri serta bagaimana menyelesaikan suatu kegiatan yang efektif. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan manajemen yang baik termasuk pengelolaannya agar maksimal. Disisi lain untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik tidaklah mudah, karena organisasi harus mengeluarkan biaya maupun waktu untuk membentuk pegawai yang berkinerja tinggi. Selain itu, kinerja pegawai juga diperoleh dari dalam diri pegawai itu sendiri yang didasarkan dari pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai.

Penyelesaian pekerjaan yang efektif tidak terlepas dari banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah manajemen talenta pegawai dan efikasi

diri. Oleh karenanya, organisasi hendaklah melihat pegawainya dari sisi talenta yang dimiliki dan efikasi diri dari pegawai, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebagaimana di pertegas Mangkunegara (Arilaha, dkk, 2018:4) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah faktor kemampuan *reality* yang terdiri dari *skill* dan *knowledge*.

Menurut Pella dan Inayati (2020:82) Efikasi Diri dapat juga diartikan sebagai suatu proses komprehensif dan dinamis untuk mengembangkan sekelompok orang yang berpotensi tinggi dalam organisasi melalui pengembangan yang searah dan terintegrasi, yang praktiknya dilakukan para pemimpin yang terkait dalam organisasi, berkaitan dengan aktivitas menarik pegawai bertalenta, menyeleksi, mengembangkannya, dan memeliharanya.

Talenta (bakat) merupakan pegawai yang mempunyai pemikiran yang strategis, memiliki kompetensi yang hebat dan memiliki kreativitas terhadap orang-orang, mempunyai naluri kewirausahaan, keahlian fungsional dan kemampuan untuk menciptakan hasil. Talenta merupakan pegawai yang mampu mendapatkan pemberian di atas rata-rata melalui hasil kinerja tinggi dan mempunyai potensi yang akan mempengaruhi perkembangan organisasi saat ini dan masa depan, bakat ini tidak hanya terbatas pada tingkatan tertentu tetapi berlaku untuk semua fungsi dan kelompok dalam organisasi (Sule, 2016:47).

Selain dari faktor talenta yang mempengaruhi kinerja pegawai, juga terdapat faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah efikasi diri. Chen, Gully dan Eden (2018:52) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan

diri individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas secara efektif, sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan dalam berbagai situasi. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil.

Sedangkan menurut Luthans (2016;142) efikasi diri adalah acuan yang mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Efikasi diri mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya demi mencapai tujuan, baik pribadi maupun organisasi. Seseorang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi mampu bertahan dalam situasi apapun karena yakin dalam melaluinya. Sebaliknya seorang pegawai dengan efikasi diri yang rendah akan merasa khawatir tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan organisasinya.

Tims, dkk (2018;210) membuktikan dalam penelitiannya bahwa efikasi diri sehari-hari memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja sehari-hari, sehingga efikasi diri menjadi faktor penentu dalam penelitiannya. Sedangkan Bandura (1977) dalam Lunenburg (2018) mengatakan efikasi diri sangat penting bagi peningkatan kinerja pegawai.

Kantor Camat Atinggola Kabupaten. Gorontalo Utara merupakan salah satu perangkat daerah yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan

menyelenggarakan tugas umum pemerintah. Pemberian layanan publik dan pembangunan dibutuhkan aparatur pemerintahan yang memiliki kualifikasi dan kemampuan tertentu. Upaya untuk menempatkan aparatur pemerintah secara tepat, dengan memperhatikan kecocokan antara tuntutan pekerjaan dan kualifikasi atau kemampuan merupakan suatu keharusan. Tingkat kemampuan dan profesionalisme aparatur pemerintahan yang ada perlu selalu dinilai kembali. Untuk menjalankan tugas pokok tersebut tidaklah mudah, karena selama ini Kantor Camat Atinggola Kab. Gorontalo Utara dihadapkan pada permasalahan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil obseervasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Sekertaris Camat yakni Bapak H Antu diketahui bahwa Kantor Camat atinggola dihadapkan pada permasalahan kinerja pegawai kinerja pegawainya yakni kinerja pegawai dianggap masih perlu mendapat perhatian untuk dioptimalkan agar lebih meningkat. Indikasi kurang optimal dapat dilihat dari masih ada pegawai yang kurang inisiatif, disiplin, kurangnya pengetahuan dan sebagainya”. Selain itu masih ada pegawai yang memiliki ketidakmampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya, dan masih adanya pegawai yang kurang berinisiatif mengambil tindakan jika terjadi masalah baik yang berkaitan dengan permasalahan dengan rekan kerja maupun berkaitan dengan pekerjaan. Kurang maksimalnya tingkat kecepatan kerja pegawai sehingga masih ada beberapa terger yang belum tercapai, hal ini menandakan bahwa prestasi kerja pegawai belum optimal. Kurang optimalnya prestasi kerja diduga disebabkan karena kurangnya efikasi diri yang dimiliki oleh

pegawai yakni keyakinan diri karyawan dalam menjalankan setiap suatu tugas dan tanggung jawabnya, mengakibatkan karyawan sering mengeluh dan merasa malu dalam menjalankan tugasnya. Rendahnya keyakinan diri menyebabkan karyawan merasa tidak yakin atas kemampuannya sendiri dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan.

Dari segi kemampuan para pegawai dalam mematuhi semua aturan yang diberlakukan, terkesan diabaikan. Hal ini dapat dilihat pada jam kerja pegawai rata-rata pegawai terlambat datang di kantor tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kurangnya kemampuan dalam mematuhi aturan yang diberlakukan, demikian juga kerapihan dan kebersihan dalam berpakaian, kemampuan dalam menentukan dan mengatur prioritas kerja, kemampuan menggunakan waktu dengan efisien serta kemampuan memelihara tempat kerja tetap teratur sesuai fungsi. Dari segi inisiatif terlihat para pegawai mempunyai keterbatasan dalam berinisiatif untuk mengatasi masalah yang dihadapi dalam bekerja, disamping itu kurangnya kemampuan menghasilkan ide, tindakan, dan solusi yang inovatif dalam mengatasi permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan yang dihadapi. Demikian juga terlihat kurangnya kemampuan untuk mencari tantangan baru untuk pengembangan diri dan kesempatan belajar, serta kurangnya kemampuan mengantisipasi, dan memahami masalah yang mungkin terjadi dimasa yang akan datang.

Dari segi komunikasi terdapat kekurangan pada kemampuan berkomunikasi baik komunikasi individu maupun komunikasi kelompok yang berdampak pada kinerja pegawai. Demikian juga pegawai kurang mampu untuk memelihara

hubungan kerja dan kerja sama antara satu bagian dengan bagian lainnya yang ada dalam organisasi. Disamping itu kurangnya bantuan dan dukungan kepada seorang pegawai yang mengalami permasalahan dalam pekerjaannya. Dari segi tanggung jawab seorang pegawai jelas terlihat pada sikap yang negatif yang diperlihatkan jika pegawai melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas yang diberikan terkadang kurang mau mengakui kesalahan sendiri dan belajar dari kesalahan yang mereka lakukan. Disamping itu juga kurangnya kemampuan pegawai dalam mengikuti dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya yang berdampak pada kurangnya kemampuan untuk bekerja mandiri dan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan yang berakibat pada kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Perbaikan kinerja pegawai pemerintah penting dilakukan, terutama karena fungsi aparat pemerintah banyak mengalami perubahan yang demikian kompleks dewasa ini. Tentu saja perbaikan kinerja pegawai tidak dapat dilakukan dengan cepat akan tetapi perbaikan kinerja memerlukan proses yang berkesinambungan, terencana dan pada akhirnya nanti akan ditunjang oleh moral dari pegawai itu sendiri.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Manajemen Talenta dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Atinggola Kab. Gorontalo Utara”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh manajemen talenta (X1) dan Efikasi Diri (X2) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten. Gorontalo Utara
2. Seberapa besar pengaruh manajemen talenta (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten. Gorontalo Utara
3. Seberapa besar pengaruh Efikasi Diri (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten. Gorontalo Utara

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh manajemen talenta dan Efikasi Diri terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten. Gorontalo Utara

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta (X1) dan Efikasi Diri (X2) terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten. Gorontalo Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten. Gorontalo Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu manajemen talenta, Efikasi Diri, dan kinerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten. Gorontalo Utara.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.4 Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti tentang variabel manajemen talenta, Efikasi Diri, kinerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Manajemen Talenta

Talenta (bakat) merupakan pegawai yang mempunyai pemikiran yang strategis, memiliki kompetensi yang hebat dan memiliki kreativitas terhadap orang-orang, mempunyai naluri kewirausahaan, keahlian fungsional dan kemampuan untuk menciptakan hasil. Talenta merupakan pegawai yang mampu mendapatkan pemberian di atas rata-rata melalui hasil kinerja tinggi dan mempunyai potensi yang akan mempengaruhi perkembangan organisasi saat ini dan masa depan, bakat ini tidak hanya terbatas pada tingkatan tertentu tetapi berlaku untuk semua fungsi dan kelompok dalam organisasi (Sule, 2016).

Menurut pengertian Pella dan Inayati (2020:82) manajemen pengetahuan dapat juga diartikan sebagai suatu proses komprehensif dan dinamis untuk mengembangkan sekelompok orang yang berpotensi tinggi dalam organisasi melalui pengembangan yang searah dan terintegrasi, yang praktiknya dilakukan para pemimpin yang terkait dalam organisasi, berkaitan dengan aktivitas menarik pegawai bertalenta, menyeleksinya, mengembangkannya, dan memeliharanya. Sedangkan, menurut Kusumowardani (2016) mengemukakan *Talent Management* merupakan aktivitas terartur yang berkontribusi terhadap pengembangan bakat-bakat secara potensial.

Menurut Pella dan Inayati (Irawati dkk, 2017) *Talent Manajement* dapat diartikan suatu proses untuk memastikan kemampuan organisasi mengisi posisi

kunci pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung kompetensi inti organisasi (*unique skill and high strategic value*). Selanjutnya, Pella dan Inayati menambahkan mengenai manajemen talenta bahwa talent adalah manusia-manusia yang ingin dipelihara organisasi karena kelebihanannya. Talent dapat juga diartikan pegawai yang diidentifikasi memiliki potensi menjadi pemimpin masa depan organisasi (*company future leader*).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Talent Management* adalah suatu proses komprehensif untuk mengembangkan sekelompok orang yang berbakat dalam organisasi maupun organisasi. Talent Management pada umumnya memiliki potensi menjadi pemimpin masa depan organisasi.

2.1.2 Tujuan Manajemen Talenta

Tujuan dari manajemen talenta adalah untuk merekrut karyawan yang produktif secara konsisten. Organisasi manajemen talenta akan memiliki beberapa keunggulan, yaitu: (a) organisasi dapat menemukan karyawan yang memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik, dan (b) karyawan berbakat tersebut dapat dikembangkan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar (Angliawati dan Maulyan 2020)

2.1.3 Manfaat Manajemen Talenta

Salah satu manfaat dari pelaksanaan program manajemen talenta adalah tersedianya terus-menerus pegawai yang mencapai potensi terbaik mereka. Manfaat lain organisasi dengan program manajemen talenta yang bagus adalah mampu mengembangkan reputasi public untuk menjadi tempat bekerja yang

bagus, sekaligus memupuk loyalitas para pegawai yang telah bekerja didalam organisasi. Pegawai bertalenta juga akan lebih tertarik bekerja untuk sebuah organisasi yang menghargai pegawai dan memberikan mereka kesempatan untuk terus mendaki kesuksesan (Pella dan Inayati, 2020:87-88)

2.1.4 Kerangka Kerja Manajemen Talenta

Menurut (Pella, D. A dan Inayati A. 2020:84-85), selama satu dasawarsa berbagai penelitian dan pengalaman organisasi melaksanakan manajemen talenta menunjukan adanya kerangka kerja manajemen talenta yang umumnya meliputi beberapa komponen yaitu:

1. Proses Perekrutan dan Seleksi: terkait dengan bagaimana organisasi mengidentifikasi keterampilan teknis, perilaku kompetensi, karakter, dan unsur talenta lain yang diperlukan untuk posisi-posisi penting dalam organisasi lalu bergerak untuk mencari manusia-manusia yang memiliki talenta tersebut.
2. Proses Orientasi: terkait dengan bagaimana organisasi merancang orientasi formal dan program on-boarding informal untuk mendukung pegawai segera produktif pada tahun pertama bekerja.
3. Proses Manajemen Kinerja: terkait dengan bagaimana organisasi mengelola kinerja secara konsisten diseluruh level organisasi untuk memaksimalkan kontribusi dan produktivitas pegawai dalam jangka pendek, menengah, dan panjang,
4. Proses Pengakuan dan Retensi: terkait dengan bagaimana organisasi mengenali dan memanfaatkan insentif dan imbalan untuk menghargai talenta,

menjaga motivasi sesuai perbedaan preferensi individual pegawai.

5. Proses Pendidikan dan Pelatihan: terkait dengan bagaimana organisasi mengembangkan pegawai dengan memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka untuk memenuhi prioritas bisnis saat ini dan masa depan.
6. Proses Pengembangan Kaderisasi (*Succession Planning*): terkait dengan bagaimana organisasi mengembangkan rencana strategis untuk meminimalkan gangguan yang dihasilkan dari kosongnya posisi penting, kritis, dan memiliki dampak tinggi bagi naik-turunnya kinerja organisasi.

2.1.5 Pengukuran *Talent Management*

Beberapa jenis manajemen talenta, yang sama tentang proses manajemen talenta, yaitu proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan talenta organisasi (Angliawati dan Maulian (2020). Pengukuran tata kelola dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Identifikasi bakat

Salah satu elemen kunci dalam menerapkan strategi manajemen bakat adalah merekrut orang-orang berbakat. Bakat dapat diperoleh dari sumber internal dan eksternal organisasi. Strategi manajemen yang dikembangkan akan melihat dua sumber ini. Namun dalam praktiknya, organisasi akan melihat dari sumber internal, mengingat karyawan yang bekerja terlebih dahulu paling tidak mengetahui organisasi tersebut.

2. Pengembangan bakat

Model manajemen talenta yang berbeda, secara umum, komponen utama dari model talenta adalah pengembangannya. Namun, tentu saja pilar pengembangan talenta tidak bisa berdiri sendiri tanpa penilaian kinerja yang baik atau dukungan sistem heritage. Pengembangan talenta tidak dapat mencapai keberhasilan yang optimal kecuali didukung oleh sistem penilaian kinerja yang objektif. Pengembangan talenta yang baik tidak akan ada artinya jika tidak didukung oleh sistem warisan yang baik.

3. Retensi bakat

Menurut Davis, upaya mempertahankan talent (Angliawati dan Maulian, 2020) terkait dengan kompensasi dan pengembangan karir. Retensi talenta tidak hanya mencakup aspek material, tetapi juga lingkungan, seperti kenyamanan kerja, fasilitas, dan interaksi karyawan. Sejumlah faktor penting dalam mempertahankan talenta, antara lain:

- a. Peluang pengembangan diri, yaitu organisasi perlu menciptakan peluang bagi karyawan berbakat untuk mengembangkan keterampilan dengan mempelajari keterampilan baru, pengetahuan baru dan menunjukkan semua potensi mereka.
- b. Peluang untuk pengembangan karir. Organisasi ingin berinvestasi dalam karir karyawan mereka. Sebagai imbalannya, organisasi harus siap untuk berinvestasi dalam mengembangkan keterampilan karyawannya. Artinya kedua belah pihak sama-sama diuntungkan. Dalam hal ini, organisasi harus membangun model karir karyawan dan sistem warisan sebagai dasar untuk

merencanakan karir bakat mereka.

- c. Peluang untuk berpromosi. Untuk memiliki strategi retensi staf, proses promosi harus transparan dan transparan. Kandidat yang akan dicalonkan harus diseleksi berdasarkan produktivitas dan kompetensi.
- d. Sistem Gaji Organisasi harus memiliki sistem talenta yang mendorong talenta dan jelas serta transparan. Dari sudut pandang karyawan, usia merupakan faktor penentu tren rencana retensi yang diharapkan. Misalnya, beasiswa diharapkan tersedia untuk siswa berusia antara 25- 30, peluang kerja, dan pendidikan berkelanjutan. 30 hingga 45 tahun meningkatkan program retensi yang diharapkan terkait dengan pengembangan karir. Setelah usia 45 tahun, program retensi yang diharapkan lebih nyaman, dengan manfaat medis, keseimbangan kehidupan kerja, dan sebagainya.

Talent management diharapkan mampu meningkatkan keunggulan kompetitif, kinerja organisasi serta mampu memaksimalkan produktifitas organisasi. Pengukuran *Talent Management* menurut Barkhuzen (Rahmawati, 2019:420) yaitu:

1. *Talent acquisition*, yaitu aktivitas menemukan, menarik, memperoleh, menilai, dan merekrut calon-calon pekerja untuk dipenuhi jabatan/posisi/ peran yang dibutuhkan sekarang maupun masa depan.
2. *Talent development*, yaitu mengembangkan para talent yang mampu berkontribusi pada kesuksesan dan pertumbuhan organisasi
3. *Talent retention*, yaitu strategi organisasi untuk mempertahankan para talent dan untuk menjaga agar setiap pegawai yang bertalenta memiliki loyalitas yang tinggi kepada organisasi.

2.1.6 Dimensi dan indikator Manajemen Talenta

Menurut Pella dan Inayati (2020:89-90) karakteristik organisasi yang berhasil mengelola talenta adalah sebagai berikut:

1. Memiliki *Development Mindset*.

Organisasi yang tercapai dalam melaksanakan program manajemen talenta untuk mengembangkan pola pikir pengembangan (*development mindset*), yaitu suatu pola pikir yang memfokuskan pengembangan pribadi-pribadi pegawai yang ada dalam organisasi.

2. Mengimplementasikan *High Performance Culture*.

Organisasi yang tercapai dalam melaksanakan program manajemen talenta memiliki dan mengimplementasikan budaya kinerja yang tinggi (*high*

performance culture), Ini merupakan suatu keadaan ketika organisasi senantiasa berusaha mendapatkan indikator kinerja setiap posisi, menjadikannya sebagai dasar untuk menilai kesuksesan seseorang serta sebagai alat ukur dalam memberikan kompensasi kepada setiap orang.

3. Memiliki *Executive Sponsorship*.

Organisasi yang tercapai dalam mengelola program manajemen talenta selalu memiliki *top executive* (eksekutif puncak), *board of director* (dewan direksi), atau pemimpin senior yang terdiri atas direksi atau *general manager* (manajemen umum) secara sengaja mencurahkan waktunya untuk memberi bimbingan kepada pegawai yang dipersepsikan sebagai pemimpin masa depan.

4. Menerapkan *Good HR Information System*.

Organisasi yang bagus dalam mengelola program manajemen talenta ditandai dengan kemunculan infrastruktur, investasi, dan sistem informasi SDM yang benar. Secara terus menerus organisasi-organisasi memelihara dan memperbarui data pegawai. HRD dan pemimpin unit kerja sama untuk memelihara dan memperbarui data untuk mencatat posisi seorang pegawai, pernah ke posisi dan penugasan mana saja, dan kemana pegawai harus dipindahkan secara berurutan untuk mengembangkan kompetensi pegawai setiap saat.

2.1.7. Pengertian Efikasi Diri

Istilah efikasi diri atau *Self efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Bandura dalam *Psychological Review* nomr 84 tahun 1986. Bandura mengemukakan *self efficacy is “the belief in one’s capabilities to organize and execute the courses of action required to manage prospective situations”*. Pada

intinya bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauhmana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Dapat dikatakan pula bahwa efikasi diri adalah memiliki keefektifan yaitu individu mampu menilai dirinya sendiri apakah memiliki kekuatan untuk menghasilkan pengaruh yang diinginkan.

Self efficacy terdiri dari kata “*self*” yang diartikan sebagai unsur struktur kepribadian, dan “*efficacy*” yang berarti penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuatu sesuai dengan di persyaratakan. Teori efikasi diri didasarkan atas teori sosial kognitif Bandura yang mendalilkan bahwa prestasi atau kinerja seseorang tergantung kepada interaksi anantara tingkah laku, faktor pribadi (misalnya pemikiran keyakinan) dan kondisi lingkungan seseorang (Irwansyah, 2018:116)

Secara kontekstual Bandura, (1994) dalam Swanepoel dkk., (2019) memberikan defenisi efikasi diri sebagai berikut efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenal kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan performa yang telah terencana, dimana kemampuan tersebut dilatih, digerakkan oleh kejadian-kejadian yang berepngaruh dalam hidup seseorang. Efikasi diri didefenisikan sebagai penilaian orang tentang kapasitas mereka melakukan dan mengatur tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan (Yarar, 2017). Defenisi efikasi diri terus berkembang, Menurut Bandura (1986) dalam Swanepoel dkk. (2019) mengartikan efikasi diri merupakan keyakinan dan kemampuan individu untuk dapat mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian

tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan. Efikasi diri adalah penilaian diri terhadap kemampuan diri untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang ditetapkan. Efikasi diri memberikan dasar bagi motivasi manusia, kesejahteraan dan prestasi pribadi. (Hidayat, 2019:156). Lebih lanjut dikatakan bahwa efikasi diri tidak boleh dikacaukan dengan penilaian tentang konsekuensi yang akan dihasilkan dari sebuah perilaku, tetapi akan membantu menentukan hasil yang diharapkan. Kepercayaan diri pada individu akan membantu mencapai keberhasilan.

Efikasi diri menurut Alwisol, (2018:284) sebagai kepercayaan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tingkat kemampuan yang dituju dalam belajar yang mempengaruhi setiap kejadian yang terjadi dialamnya hidupnya. Efikasi diri menentukan bagaimana seseorang berfikir, memotivasi diri dan berperilaku. Efikasi menurut Mullen dkk, (2015) dimaknai sebagai keyakinan diri tentang rasa optimis terhadap diri sendiri dimana pegawai berkeyakinan dapat melakukan tugas-tugas sulit dan mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan pengertian efikasi diri dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri secara umum keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya.

2.1.8. Klasifikasi Efikasi Diri

Menurut Anwar (2019:19) secara garis besar efikasi diri terbagi dua yaitu, efikasi diri yang tinggi dan efikasi diri yang rendah. Seseorang memiliki efikasi

diri yang tinggi cenderung memilih terlibat langsung dalam mengerjakan tugas, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri yang rendah akan cenderung menghindari tugas tertentu. Lebih lanjut dikatakan Bandura dalam Anwar, (2019:20) seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mengerjakan tugas tertentu, sekalipun tugas-tugas tersebut merupakan tugas yang sulit. Seseorang dengan efikasi yang tinggi memandang tugas bukan sebagai ancaman yang harus mereka hindari. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi mengembangkan minat dan keterkaitan yang mendalam terhadap suatu aktivitas, mengembangkan tujuan, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tertentu. Efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan usaha seseorang dalam mencegah kegagalan yang mungkin timbul. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi menganggap kegagalan sebagai akibat dari kurangnya usaha dan kerja keras, pengetahuan dan keterampilan. Sedangkan seseorang memiliki efikasi diri yang rendah akan menjauhi tugas-tugas yang sulit karena tugas tersebut dipandang sebagai ancaman baginya. Ketika menghadapi masalah yang sulit, seseorang dengan efikasi yang rendah akan sibuk memikirkan kekurangan-kekurangan, gangguan-gangguan yang dihadapi, dan semua hasil yang merugikannya. Ia juga tidak berpikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Saat menghadapi tugas-tugas yang sulit ia akan cenderung mengurangi usaha dan cepat menyerah.

Menurut Anwar (2019:21) seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Dapat menangani situasi yang dihadapi secara efektif.
2. Yakin terhadap kesuksesan dalam mengatasi masalah/rintangan.
3. Ancaman dipandang sebagai suatu tantangan yang tidak perlu dihindari .
4. Gigih dalam berusaha.
5. Percaya pada kemampuan diri yang dimiliki.
6. Hanya sedikit menampakkan keraguan.
7. Suka mencari situasi yang baru.

Selanjutnya seseorang yang memiliki efikasi diri yang rendah menurut Anwar (2019:21) memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tidak yakin dapat mengahdapi rintangan.
2. Ancaman dipandang sebagai sesuatu yang harus di hindari.
3. Mengurangi usaha dan cepat menyerah.
4. Ragu pada kemampuan diri yang dimiliki.
5. Tidak suka mencari situasi yang baru.

Gufrron dan Risnawita (2018:75) menyatakan bahwa seseorang dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk merubah kejadian-kejadian disekitarnya. Dalam situasi yang sulit, sesorang yang memiliki efikasi yang rendah akan mudah menyerah. Sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan melakukan upaya lebih keras untuk dapat mengatasi tantangan yang dihadapinya.

2.1.9. Faktor Yang mempengaruhi Efikasi diri

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang diperlukan dalam suatu tugas yang

mempengaruhi oleh banyak faktor. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri yang dipersfektifkan oleh individu merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam kinerja yang akan datang dan kemudian dapat pula menjadi faktor yang ditentukan oleh pola keberhasilan atau kegagalan kinerja yang pernah dialami. Efikasi diri dapat diperoleh dan diubah, ditingkatkan atau diturunkan menurut Alwisol, (2018:288) melalui salah satu kombinasi empat sumber yakni pengalaman menguasai suatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vikarius experience*), persuasi sosial (*social persuasion*) dan kondisi emosi (*emotional Psychological states*)

- a. *Performance accomplishment*, adalah prestasi yang dicapai pada masa yang telah berlalu. Kinerja masa lalu ataupun prestasi yang pernah di capai pada masa lalu menjadi pengubah efikasi diri yang kuat. Prestasi yang bagus meningkatkan ekspektasi efikasi sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi. Mencapai keberhasilan akan memberi dampak yang berbeda-beda tergantung proses pencapaiannya yakni
 1. Semakin kuat tugasnya, keberhasilan akan membuat efikasi semakintinggi.
 2. Kerja sendiri, lebih meningkatkan efikasi dibanding kerja kelompok, atau dibantu orang lain.
 3. Kegagalan menurunkan efikasi, kalau orang merasa sudah berusaha sebaik mungkin.
 4. Kegagalan dalam suasana emosional/stress, dampaknya tidak seburukkalau kondisinya normal.
 5. Kegagalan sesudah orang memiliki keyakinan efikasi yang kuat,

dampaknya tidak seburuk kalau kegagalan itu terjadi pada orang yang keyakinan efikasinya belum kuat.

6. Orang yang biasa berhasil, sekali gagal tidak mempengaruhi efikasi.
- b. Pengalaman orang lain, pengalaman orang lain merupakan pengalaman yang didapat dengan mengamati pengalaman orang lain atau melalui model sosial. Efikasi akan meningkat ketika ia mengamati keberhasilan orang lain, dan sebaliknya. Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain yang memiliki kemampuan yang setara dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri dalam mengerjakan tugas yang sama. Sebaliknya pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan efikasi diri seseorang dalam mengerjakan tugas tertentu dan cenderung mengurangi usaha.
 - c. Persuasi Sosial, persuasi sosial yang merupakan ajakan ataupun pengaruh dari orang lain juga dapat mempengaruhi kuat lemahnya efikasi diri. Namun, kemudian dari si penerima haruslah tepat. Semisal adanya rasa percaya pada pemberi persuasi dan sifat realistis dari apa yang dipersuasikan. Pada persuasi sosial seseorang diarahkan melalui saran, nasihat dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan-keyakinan tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Seseorang yang diyakinkan secara sosial cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Bandura dalam Guffron dan Risnawita, (2018:79), pengaruh persuasi sosial tidak terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati seseorang. Dalam kondisi mendapatkan tekanan dan mengalami kegagalan secara terus menerus, pengaruh sugesti melalui

persuasi sosial akan cepat hilang jika mengalami kegagalan atau pengalaman yang tidak menyenangkan.

- d. Kondisi Fisologis atau pembangkitan emosi, emosi yang terlalu kuat seperti perasaan takut, cemas, stress dapat mengurangi efikasi diri. Namun peningkatan emosi yang tidak berlebihan juga dapat menurunkan efikasi diri. Seseorang akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologinya untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang sebagai suatu tanda ketidak mampuan karena hal tersebut dapat melemahkan kinerja seseorang. Lebih lanjut Alwisol, (2018:289) menyatakan bahwa keadaan emosi pada saat melakukan kegiatan akan mempengaruhi efikasi dibidang tersebut. Kondisi emosi dapat mengurangi efikasi diri seperti emosi yang kuat, takut, cemas, stress. Namun bisa terjadi peningkatan emosi yang tidak berlebihan dapat meningkatkan efikasi diri seseorang.

2.1.10. Dimensi Efikasi diri

Menurut Bandura dalam Ghufroon, dkk, (2018:80) efikasi diri pada tiap individu berbeda antara individu satu dengan individu yang lain berdasarkan tiga dimensi. Berikut tiga dimensi tersebut yaitu :

a. Dimensi Level/Magnitude

Dimensi berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak melakukannya, sebab kemampuan diri individu berbeda- beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Dimensi berkaitan apabila individu dihadapkan pada tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang atau bahkan meliputi

tugas-tugas yang paling rumit. Sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Individu akan mencoba tugas yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuan yang dirasakannya. Dengan bahasa sederhana dimensi pada taraf kesulitan tugas yang diyakini individu akan mampu dilakukan dan diselesaikan. Dimensi level /magnitude memiliki Indikator terdiri dari indikator merasa berminat, merasa optimis, dan merasa yakin dalam menyelesaikan tugas

b. Dimensi strenght

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung . sebaliknya pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemampuan ini yang menentukan ketahanan dan keuletan yang dibuat oleh individu dalam usaha dan merupakan keyakinan individu untuk mempertahankan perilaku tertentu. Dimensi *strength* terdiri dari indikator meningkatkan upaya danberkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan.

c. Dimensi generality

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melakukan tugas di berbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menuntut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas diberbagai

aktivitas tersebut, apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya dan bagaimana seseorang menggeneralisasikan tugas dan pengalaman sebelumnya ketika menghadapi suatu tugas atau pekerjaan. Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melakukan tugas di berbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menuntut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut, apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya beberapa bidang tertentu saja. Dimensi *generality* merupakan suatu konsep bahwa *self efficacy* seseorang tidak terbatas pada situasi yang spesifik atau tertentu saja. Namun, dimensi ini juga mengacu pada variasi situasi di mana penilaian tentang *self efficacy* dapat diterapkan. Indikator dari dimensi *strength* berupa menganggap pengalaman bukan sebagai hambatan dan menjadikan pengalaman sebagai dasar untuk meningkatkan keyakinan.

2.1.11. Pengertian Kinerja

Menurut Edison (2016;121) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (Setyowati & Haryani, 2016;32) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam

pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan.. Menurut Sutrisno (2016;98), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

2.1.12. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016;112) yaitu :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing- masing

karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Mangkunegara (2017;141) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110- 120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan memadai untuk jabatannya dan tampil dalam pekerjaan sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasi. Mereka yang positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerja maka, akan menunjukkan motivasi yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dari kondisi kerja.

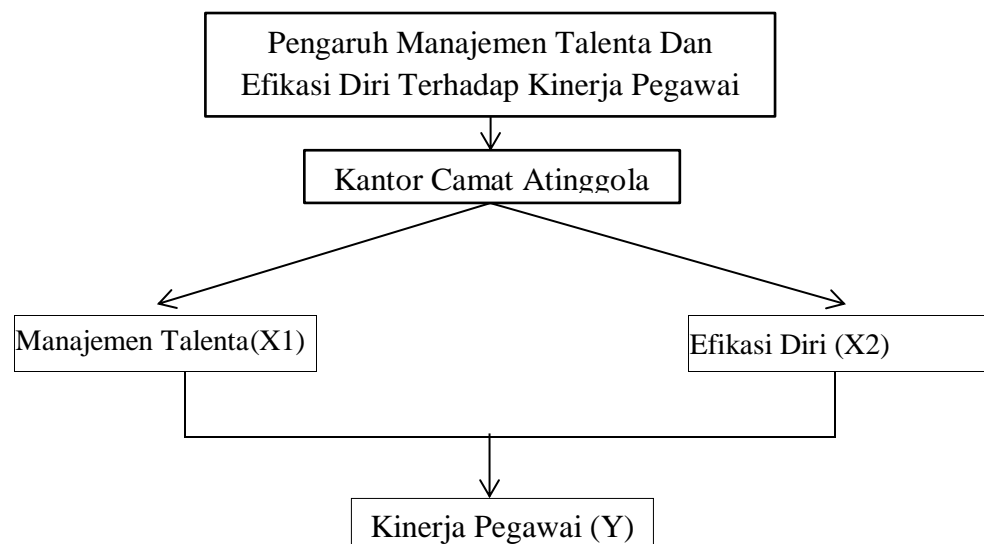
2.1.13. Penelitian Terdahulu

Sebagai perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini, maka dibawah ini akan diuraikan beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian saat ini antara lain :

Peneliti/tahun	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Tamala dan Fadili, 2021	Pengaruh manajemen talenta dan Efikasi Diri terhadap kinerja Pegawai	Dependen Kinerja pegawai Independen Manajemen talenta dan Efikasi Diri	Analisis Jalur	manajemen talenta dan Efikasi Diri secara parsial dan bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Mahati Karawang.
Kardo, 2020	Pengaruh manajemen talenta dan Efikasi Diri terhadap kinerja Pegawai di Transformer Center Kabupaten Batu	Dependen Kinerja pegawai Independen Manajemen talenta dan Efikasi Diri	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel Manajemen Talenta dan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang ada di Transformer Center Kota Batu.

2.2. Kerangka Pemikiran

Untuk memudahkan proses analisis terhadap variabel yang diteliti, maka dirasa perlu untuk membuat suatu kerangka alur pemikiran yang akan digunakan sebagai pedoman dalam melakukan analisis. Dibawah ini disajikan gambar tentang alur kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

1. Manajemen talenta (X1) dan Efikasi Diri (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(Y) pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten. Gorontalo Utara
2. Manajemen talenta (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(Y) pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten. Gorontalo Utara
3. Efikasi Diri (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(Y) pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten. Gorontalo Utara.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu, maka yang menjadi objek penelitian adalah *Manajemen Talenta* (X_1) dan Efikasi Diri (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten. Gorontalo Utara.

3.2. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2016;78), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti Populasi dan Sampel tertentu, metode penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian Survey, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian Hipotesis. Sedangkan menurut Sugiyono (2016;93), metode Survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuannya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu *Manajemen Talenta* (X_1) *Efikasi Diri* (X_2)
2. Variabel Tidak Bebas (Dependent) yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Variabel-variabel yang tersebut di atas dapat dilihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut :

Tabel. 3.1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Manajemen Talenta (X_1)	Memiliki <i>Development Mindse</i>	1. Pengembangan pegawai dalam organisasi	Ordinal
	Mengimplementasikan <i>High Performance Culture</i>	Memiliki budaya kerja yang kuat	
	Memiliki <i>Executive Sponsorship</i>	3. Memberi bimbingan kepada pegawai	
	Menerapkan <i>Good HR Information System</i>	4. Mencatat posisi pegawai	
Efikasi Diri (X_2)	<i>Level Magitude</i>	Merasa optimis, Merasa yakin dalam menyelesaikan tugas	Ordinal
	<i>Strength</i>	Meningkatkan upaya dan Berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan	
	<i>Generality</i>	Menganggap pengalaman bukan sebagai hambatan menjadikan pengalaman sebagai dasar untuk meningkatkan keyakinan	
Kinerja Pegawai (Y)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung Jawab 4. Disiplin 5. Inisiatif	Ordinal
Sumber: X_1 : Pella dan Inayati (2020:89-90) Sumber : Sutrisno (2016:112) X_2 : : Bandura dalam Ghuftron, dkk, (2018:80)			

Dalam melakukan penelitian ini, masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Untuk variabel Independen *Manajemen Talebta* (X_1) dan *Efikasi Diri* (X_2) serta Variabel Dependen Kinerja Pegawai (Y) akan diukur dengan menggunakan instrument kuesioner yang menggunakan skala Likert (*Likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *Grade* dari Sangat Positif sampai dengan Sangat Negatif.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel. 3.2 Daftar Pilihan Jawaban Quesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat Setuju/Selalu (sangat positif)	5
Setuju / Sering (positif)	4
Ragu-ragu /Kadang-kadang (Netral)	3
Tidak Setuju / Jarang (Negatif)	2
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1

3.2.2 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 yang akan diteliti, hal ini berupa benda, manusia dan aktifitas atau peristiwa yang terjadi. Riduwan (2015;54), populasi adalah merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2016;61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Sudjana (2015;71) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor Camat Atinggola Kab. Gorontalo Utara sebanyak 32 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek dalam suatu penelitian. Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasinya secara tepat dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Namun dengan melihat jumlah populasi yang kecil atau tidak melebihi 100 orang maka tidak dilakukan penarikan sampel melainkan seluruh populasi dijadikan sampel, yakni sebanyak 31 orang tidak termasuk pimpinan, dengan pertimbangan bahwa pimpinan yang akan menilai kinerja pegawai.

3.2.3 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam 2 (dua) golongan yaitu :

3.2.3.1 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 disebarakan 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.

3.2.3.2 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, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4 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. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah Pimpinan dan Pegawai pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten. Gorontalo Utara yang juga disesuaikan dengan kebutuhan.
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Pegawai pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten. Gorontalo Utara.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian

3.2.5. Prosedur Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode Kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Untuk mendapatkan instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah

instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang indtrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan sugiyono (2016:114) mengatakan bahwa “setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setuju para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan 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 di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

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

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) di terima jika $-t_{(1 - \frac{1}{2} \alpha)} < t < t_{(1 - \frac{1}{2} \alpha)}$ di mana distribusi t yang di gunakan mempunyai dk = $(n - 2)$, dalam hal lainnya H_0 ditolak dan rumus yang di gunakan yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

t = test

r = korelasi antara variabel X dan Y N = jumlah sampel

Tabel 3.3. 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 harga r dan di interpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel harga kritik r product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika harga 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 Ghazali (2015:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

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

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* 0,60 (Ghozali, 2015:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis Regresi Berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI

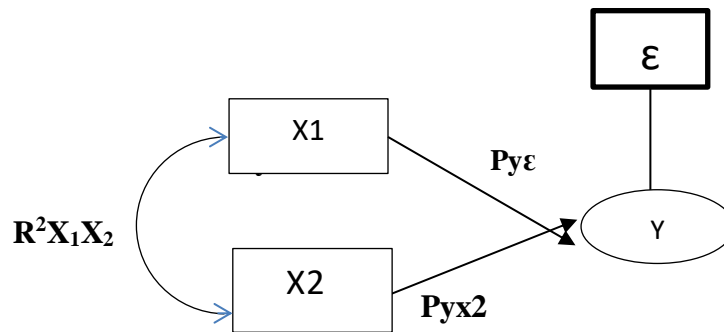
sebagai berikut :

1. Membuat frekwensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekwensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban berdasarkan nilai frekwensi yang telah diperoleh dengan bantuan Tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala
6. penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis Regresi

3.2.6. Metode analisis

Untuk memastikan apakah ada pengaruh Manajemen Talenta dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai, 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 kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini:



Gambar 3.1. struktur Path Analisis Di mana :

P_{YX1} : Manajemen Talenta

P_{YX2} : Efikasi Diri

Y : Kinerja Pegawai

ϵ : variabel lain yang mempengaruhi

R^2 : korelasi antar variabel X

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

3.2.7. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* (Nirwana (Ucon Arif, (2015:26) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu : $Y = P_{YX1} + P_{YX2} + P_{Y\epsilon}$
2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 dan Y

3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur $P_{y x_i}$ ($i = 1, \text{ dan } 2$)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($P_{y \epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut.

Pengaruh langsung

$$X \quad \longleftarrow \quad \longrightarrow \quad i \quad Y = (P_{y x_i}) \quad (P_{y x_i}); \text{ dimana } i = 1, 2 \text{ dan } 3$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Kantor Camat Atinggola

Kecamatan merupakan perangkat daerah Kabupaten/ Kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat. Sedangkan kedudukan Camat berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/ Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Kecamatan Atinggola secara resmi dibentuk pada tahun 1868 berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan. Kecamatan Atinggola pada mulanya merupakan wilayah kabupaten Gorontalo provinsi Sulawesi Utara pada tahun 1868 orde lama dengan wilayah berasal dari wilayah kecamatan pesisir utara. Dalam perjalanan yang ketika itu berada dalam pengawasan kabupaten Gorontalo provinsi Gorontalo, kemudian terjadi perubahan kembali, karena masyarakat memilih memisahkan diri dari kabupaten Gorontalo menjadi Kabupaten Gorontalo Utara pada tahun 2007. Selanjutnya ketika usulan pembentukan kabupaten Gorontalo Utara mulai dirintis, menjadi 11 kecamatan induk yang ada saat itu.

Seiring dengan dinamika pemerintahan dan perkembangan kehidupan masyarakat, pada tahun 1868 kecamatan dimekarkan dan melahirkan 7 Desa. Berangkat dari kondisi yang ada dan dengan memperhatikan aspirasi yang berkembang, juga dalam rangka mendekatkan pelayanan masyarakat kecamatan

pesisir utara mengusulkan kepada pemerintah kabupaten Gorontalo kecamatan pesisir utara dibentuk kembali 7 desa yang baru sekarang sudah menjadi 14 desa.

Dengan segala perjuangan dari masyarakat kecamatan pesisir utara khususnya di kecamatan Atinggola berdasarkan peraturan Daerah Nomor 03 Tahun 2019 tentang Pembentukan Kecamatan dan Kelurahan. Kecamatan Atinggola merupakan sebuah kecamatan yang juga merupakan pusat pemerintahan kabupaten dan Desa

4.1.2 Visi Misi

1. Visi :

Ceria : secara bahasa, Ceria bermakna : bersih, berseri - seri (air muka / wajah), cerah dan bersinar. Keceriaan adalah pertanda gembira dan bahagia. (Kamus Besar Bahasa Indonesia) secara khusus CERIA adalah akronim atau gabungan makna : Cerdas, Empatik, Ramah, Inovatif, Amanah

Unggu; Bermakna lebih baik, lebih tinggi, lebih maju, menang. Keunggulan adalah keadaan yang lebih unggul, keutamaan, Kantor Camat Atinggola kecakapan, kebaikan, kekuatan, dan lain-lain. Yang lebih dari pada yang lain

Sejahtera : Bermakna aman sentosa dan makmur, selamat, terlepas dari segala macam gangguan (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Keluarga sejahtera adalah keluarga yang dibentuk berdasarkan atas perkawinan yang sah, mampu memenuhi kebutuhan hidup spritual dan material yang layak, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki hubungan yang serasi, selaras dan seimbang antara keluarga dengan masyarakat dan lingkungan (UU Nomor 10 Tahun 2012)

Poros Maritim: Poros Maritim (PM) merupakan sebuah gagasan dan kebijakan strategis pemerintah pusat saat untuk menjamin konektivitas antar pulau, pengembangan industri perkapalan dan perikanan, perbaikan transportasi laut serta fokus pada keamanan maritim. Gorontalo Utara secara geo-positioning di Zona-PMutara Indonesia

2. Misi :

Berdasarkan Visi pembangunan Kabupaten Gorontalo Utara Tahun 2018-2023, maka ditetapkan Misi pembangunan Kabupaten Gorontalo Utara Tahun 2018-2023 sebagai bentuk upaya untuk mewujudkan Visi pembangunan. Misi disusun dalam rangka mengimplementasikan langkah- langkah yang akan dilakukan dalam mewujudkan Visi. Rumusan Misi merupakan gambaran Visi yang ingin dicapai dan menguraikan upaya- upaya yang harus dilakukan sekaligus memberikan arah batasan proses pencapaian tujuan, oleh karena itu untuk mewujudkan Visi maka dapat diuraikan Misi pembangunan daerah sebagai berikut :

Misi :

1. Membangun SDM Ceria (Cerdas, Empatik, Ramah, Inovatif Amanah) baik SDM Aparatur Maupun SDM Masyarakat.
2. Membangun keunggulan Positioning Gorontalo Utara di antara dua Provinsi (Sulawesi Utara dan Sulawesi Tengah) serta perairan Dunia menjadi Modal Utama kemajuan dan kesejahteraan yang berkeadilan .
3. Mempercepat kesejahteraan Rakyat dengan membangun infrastruktur / Program strategis kesejahteraan.

4. Meningkatkan kualitas lingkungan, keseimbangan gender dan ramah anak.
5. Mengembangkan kehidupan ber Agama dan ber Budaya secara produktif, harmonis ,dan berkelanjutan.

4.1.3. Analisis Karakteristik Responden

Dari 31 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi : Jenis Kelamin, usia dan tingkat pendidikan, adalah sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
Laki – laki	13	41,9
Perempuan	18	42
Total	31	100

Sumber : Data Primer, diolah

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 13 orang atau sekitar 41,9%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 18 orang atau 58,1%. Hal ini menunjukkan responden perempuan seimbang dengan responden laki – laki

2. Usia Responden

Umur responden berada pada interval 20 tahun sampai dengan 60 tahun, ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 : Distribusi Responden Menurut Usia

Usia (Tahun)	Frekwensi (orang)	Persentase (%)
20-30	10	32,2
31-40	12	38,7
41-50	7	22,5
51-60	2	6,6
Jumlah	31	100

Sumber : Data Primer, 2022

Tabel 4.2 menunjukkan usia responden berada pada interval 20 – 30 tahun sebanyak 10 orang atau sekitar 32,2.%, usia antara 31 – 40 sebanyak 12 orang atau sekitar 38,7% kemudian disusul usia antara 41 -50 orang sebanyak 7 orang atau sekitar 22,5% dan usia antara 51-60 tahun sebanyak 2 orang atau sekitar 6,6% Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa responden pada umumnya memiliki tingkat umur yang produktif. Tentunya dalam kondisi umur tersebut pegawai lebih optimal dalam bekerja

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu unsur yang menentukan tinggi rendahnya kemampuan (capability), sikap (attitudes), nilai-nilai (value), dan kebutuhan-kebutuhan (needs) seseorang. Secara teoritis, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi pula kemampuan kerjanya, semakin baik sikapnya terhadap pekerjaan, semakin baik nilai-nilai yang dianut, dan tentu semakin tinggi pula selera atas kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 : Distribusi Responden menurut Tingkat pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
SMU	8	25,9
Sarjana	23	74,1
Magister	-	-
Total	31	100

Sumber : Data Primer, diolah

Jenjang pendidikan dari 31 responden, diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMU sebesar 8 orang atau sekitar 25,9% kemudian disusul oleh responden dengan tingkat pendidikan pendidikan Sarjana sebanyak 23 orang atau 74,1%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan Sarjana yang mendominasi responden pada Kantor Camat atinggola Kabupaten Gorontalo Utara. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai pada kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara memiliki pengetahuan yang luas dilihat dari tingkat pendidikan yang baik guna meningkatkan kinerja dan pencapaiannya dalam bekerja.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 31 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai r hitung $> 0,3$.

a. Uji validitas dan reliabilitas variabel

Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Manajemen Talenta (X1)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X1	1	0,541	Valid	0,726>0,60,	Reliabel
	2	0,597	Valid		
	3	0,476	Valid		
	4	0,411	Valid		

Sumber : Hasil olahan data,

Tabel 4.4.di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk manajemen talenta (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung > 0,3 Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,726 > 0,60. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

b. Uji validitas dan reliabilitas variabel Efikasi Diri (X2)

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Efikasi Diri (X2)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X2	1	0,411	Valid	0,812>0,60	Reliabel
	2	0,447	Valid		
	3	0,588	Valid		
	4	0,425	Valid		
	5	0,589	Valid		

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Tabel 4.5. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel efikasi diri (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung > 0,3 Sedangkan koefisien alphanya

sebesar $0,812 > 0,60$, demikian berarti semua item pertanyaan variabel ini adalah valid dan reliabel.

c. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
Y	1	0,837	Valid	0,816 > 0,60,	Reliabel
	2	0,650	Valid		
	3	0,561	Valid		
	4	0,582	Valid		
	5	0,430	Valid		

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Tabel 4.5. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kinerja (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,816 > 0,60$ Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

4.2.2. Analisis Variabel Penelitian

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

Jumlah skor tertinggi : $5 \times 31 = 155$

Jumlah skor rendah : $1 \times 31 = 31$

Rentang Skalanya yaitu $:\frac{155 - 31}{5} = 24,8$ dibulatkan 25

Tabel : 4.7 . Kriteria Interpretasi Skor

Interfal	Kriteria
31 – 56	Sangat rendah
57 – 82	Rendah
83 – 108	Sedang
109 – 134	Tinggi
135 – 160	Sangat tinggi

Sumber : Riduwan, 2004

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 36 responden yang ditetapkan sebagai sampel data masing - masing variabel dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut :

1. Variabel Manajemen Talenta (X1)

Berdasarkan jawaban responden, tentang variabel keadilan dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.8. Tanggapan Responden Tentang Variabel Manajemen Talenta (X1)

No	Bobot	Manajemen talenta (X1)											
		Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	1	5	3	4	20	13	1	5	3	1	5	3
2	4	6	24	20	17	68	55	7	28	23	5	20	18
3	3	21	63	67	10	30	32	20	60	64	17	51	56
4	2	3	6	10	0	0	0	3	6	10	7	14	23
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		31	98	100	31	118	100	31	99	100	31	90	100
Ket		Sedang			Tinggi			Sedang			Sedang		

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8, data item (no.1) yang diperoleh dari 31 responden, mengenai pengembangan pegawai dalam organisasi mendapat skor item sebesar 98 tergolong sedang. Data item (no2) memiliki budaya yang kuat mendapat skor yaitu

118, tergolong tinggi. Data item (no 3) mengenai memberikan bimbingan kepada pegawai mendapat skor 129 tergolong tinggi. Data item (no 4) mencatata posisi pegawai mendapat skor 127 tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu melakukan peilaian kinerja terhadap para pegawai sesuaia dengan prosedur yang ada

2. Variabel Efikasi Diri (X2)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang efikasi diri dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Tanggapan Responden Tentang Variabel Efikasi Diri (X2)

No	Bobot	Efikasi Diri (X2)								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	7	35	23	2	10	6	5	25	16
2	4	9	36	29	8	32	26	12	48	39
3	3	15	45	48	21	63	68	14	42	45
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		31	116	100	31	105	100	31	115	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi		

No	Bobot	Efikasi Diri (X2)					
		Item 4			Item 5		
		F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	5	25	16	2	10	6
2	4	16	64	54	17	68	55
3	3	8	24	27	12	36	39
4	2	1	2	3	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0
Jumlah		31	115	100	31	114	100
Ket		Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data diolah,2022

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, data item No 1 prestasi yang diperoleh dari 31 responden, merasa optimis mendapat skor 116, tergolong tinggi. Data item No 2

merasa yakin dalam melaksanakan tugas mendapat skor 105, tergolong tinggi. Data item No 3 meningkatkan upaya untuk berkomitmen tinggi mendapat skor 115, tergolong tinggi. Data item No 4 menganggap pengalaman bukan sebagai hambatan, mendapat skor 115, tergolong tinggi. Data item No 5 tentang menjadikan pengalaman sebagai dasar untuk meningkatkan karir mendapat skor 114, tergolong sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan tanggung jawabnya

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Bobot	Kinerja Pegawai (Y)								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	2	10	6	1	5	4	2	10	6
2	4	20	80	65	15	60	48	13	52	42
3	3	9	27	29	15	45	48	16	48	52
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		31	117	100	31	110	100	31	110	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi		

No	Bobot	Kinerja Pegawai (Y)					
		Item 4			Item 5		
		F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	5	25	16	1	5	3
2	4	25	100	81	6	24	19
3	3	1	3	3	16	48	52
4	2	0	0	0	8	16	26
5	1	0	0	0	0	0	0
Jumlah		31	128	100	31	93	100
Ket		Tinggi			Sedang		

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, data item No 1 tentang kualitas yang diperoleh dari 31 responden, mendapat skor 117, tergolong tinggi. Data item No 2 mengenai kuantitas mendapat skor 110, tergolong tinggi. Data item No 3 mengenai tanggung jawab mendapat skor 110, tergolong tinggi. Data item No 4 mengenai kedisiplinan, mendapat skor 128, tergolong tinggi. Data item No 5 mengenai inisiatif mendapat skor 93, tergolong sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan tanggung jawabnya

Pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan statistik melalui teknik atau metode analisis jalur. Analisis kuantitatif atau variabel-variabel independen yaitu manajemen talenta dan efikasi diri yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara.

Hasil analisis jalur tersebut nantinya akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 31 orang responden dengan menggunakan alat statistika,

4.3 Analisis Data Statistik

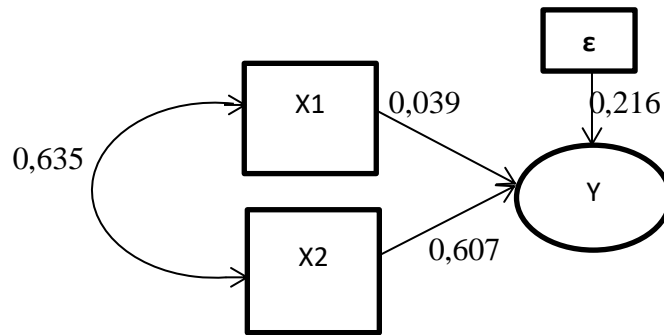
Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan Path Analisis. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karir pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel-variabel bebas (Independen) memberikan pengaruh yang

nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan sebagai berikut

$$Y = 0,039X_1 + 0,607X_2 + 0,216e$$

Dari persamaan diatas, menjelaskan dimana *coeficient independent* variabel dapat dijelaskan berikut ini :

1. Variabel manajemen talenta (X1) adalah 0,039 dan positif, menandakan variabel manajemen talenta (X1), yang memiliki kontribusi positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, manajemen talenta meningkat satu point, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat pula sebesar 0,039
2. Variabel efikasi diri (X2) sebesar 0,607 dan bertanda positif menandakan variabel efikasi diri (X2), memiliki kontribusi yang positif terhadap kinerja (Y). Artinya, bahwa efikasi diri kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,607
3. Epsilon (e) sebesar 0,216 menunjukkan bahwa terdapat variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 21,6. %
4. Koefisien korelasi sebesar 0,886 dan koefisien determinasi (R Square). sebesar 0,716, menunjukkan bahwa variabel manajemen talenta dan efikasi diri memiliki pengaruh secara bersama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.1. Hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y

Kemudian Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada Tabel 4.11 sebagai berikut

Tabel 4.11 : Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total variabel (X1) dan (X2) secara simultan dan signifikan terhadap (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R^2_{yx1x2})
		Langsung	Total	
X1	0,039	0,039	3,9%	0,784, (78,4%)
X2	0,607	0,607	60,7%	
e	0,216	0,216	21,6%	

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti, 2022

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Manajemen Talenta dan Efikasi Diri Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan data dengan *aplicasi* SPSS vs 21.0, uji *siginificansi* analisis jalur dengan membandingkan antara probabilitas 0,05 dengan probabilitas *siginificansi* dimana keputusannya apabila nilai *probabilytas* alpha (0,05) lebih bear atau sama dengan nilai *probabilytas* sig (0,05 < sig), atau apabila nilai F hitung > nilai F tabel maka H_a diterima, artinya *significant*.

Dari hasil perhitungan data didapat besarnya F_{sig} sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas α (0,05. Karena nilai α 0,05 > sig 0,001 dan F hitung (10,104) > 3,15 maka keputusannya adalah H_a diterima sehingga terbukti bahwa manajemen talenta (X1), dan efikasi diri (X2) secara simultan berpengaruh *significant* terhadap kinerja pegawai (Y).

4.4.2 Manajemen Talenta Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data didapatkan dimana manajemen talenta mempunyai nilai sig sebesar 0,004, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau (0,06 > 0,004) dan nilai t hitung (8,456) > nilai t tabel (1,671), maka H_0 ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa manajemen talenta berpengaruh *significant* terhadap kinerja pegawai

4.4.3. Efikasi Diri Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data didapatkan dimana efikasi diri (X2) memiliki nilai *significansi* sebesar 0,007, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau (0,05 > 0,001) dan nilai t hitung (11,278) > nilai t tabel (1,671) maka H_0 ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa efikasi diri (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Tabel 4.12. Signifikansi Antar Variabel

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha	Keputusan
Pyx1Pyx2	0,001	0,05	Signifikan
Pyx1	0,006	0,05	Signifikan
Pyx1	0,001	0,05	Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2022

4.5. Pembahasan

4.5.1 Manajemen Talenta dan Efikasi Diri Secara Simultas Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja pegawai

Organisasi yang baik yaitu organisasi yang selalu melakukan penilaian secara berkala terhadap hasil kerja para pegawainya. Mengingat bahwa fungsi talenta yang ada pada diri seorang pegawai sangat menunjang terhadap pekerjaannya di dalam organisasi, di mana pegawai tersebut bekerja untuk meningkatkan kinerja organisasi yang meningkat jika dibandingkan sebelumnya. Maka disinilah pentingnya bagaimana talent management memiliki dampak terhadap para pegawai untuk mendukung kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi..

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel manajemen talenta dan efikasi diri secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan gambaran yakni jika manajemen talenta dan efikasi diri yang dimiliki oleh seorang pegawai itu baik maka pegawai tersebut memiliki peningkatan kinerja yang baik Jadi dengan demikian manajemen talenta dan efikasi diri merupakan faktor penunjang untuk dijadikan pedoman seorang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya

Hasil penelitian ini mendapat dukungan dari peneliti sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hammam 2020, Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara individu manajemen talenta, self efikasi dan profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel manajemen talenta, self efikasi dan profesionalisme memiliki pengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan.

Senada dengan itu, Fatmasari, 2017, menjelaskan bahwa untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas maka dibutuhkan individu yang memiliki dedikasi tinggi dan profesional yang bisa memberikan pengaruh yang berarti terhadap organisasi. Dalam menjalankan tugas pokoknya, tanggung jawab, wewenang di bidang kegiatannya, Sumber Daya Manusia dari tingkat atasan sampai pegawai tingkat bawah, perlu faktor-faktor penunjang yakni manajemen talenta dan self efikasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Talenta manajemen memiliki kaitan antara mencari orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat untuk posisi yang tepat. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang visi, misi, dan nilai perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh sejumlah pegawai yang memiliki talenta yang bekerja secara bersama-sama dan bersinergik. (Pella & Afifah, 2011). Hal yang sama ditemukan (Tims, et.al. 2014) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa lebih mandiri lebih mungkin untuk memobilisasi sumber daya mereka pekerjaan pada hari itu. Pekerjaan kerajinan harian berkorelasi positif untuk bekerja dengan kenyamanan dan tidak langsung terkait dengan kinerja

Nilai koefisien deretminasi R^2 dengan nilai 0,768 dan *adjusted R Square* sebesar 0,758 menandakan adanya kontribusi variable manajemen talenta dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai., artinya bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh variabel manajemen talenta dan efikasi diri sedangkan lainnya sebesar 24,2% disebabkan oleh variable lain diluar model ini

4.5.2 Manajemen Talenta Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja pegawai

Hasil dari temuan ini adalah secara individu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *talent management* dengan kinerja pegawai. Hal ini memberikan penjelasan bilaman seorang memiliki talenta itu tinggi maka knerja karyawan juga akan semakin baik. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh *talent* manajemen, yang diperkuat dengan temuan menunjukkan hubungan yang signifikan manajemen bakat dan kinerja karyawan dan efisiensi organisasi. Temuan Abdul Quddus (2015) yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara variabel manajemen *talenta* pada keterlibatan karyawan, retensi, nilai tambah dalam meningkatkan kinerja organisasi. Hal yang sama ditemukan pada studi Kehinde (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara performance dan *talent* manajemen. Temuan (Mensah, 2014) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara manajemen *talenta* dan kinerja karyawan dan output manajemen *talenta* memediasi hubungan antara manajemen *talenta* dan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini memiliki pengaruh yang lebih rendah dibandingkan dengan variabel laiinya. Dari hasil jawaban responden diketahui bahwa ada beberapa

dimensi memiliki skor yang tinggi dan sedang, namun tidak ada yang rendah, artinya dalam hal pimpinan dalam pengembangan pegawai, memberikan arahan kepada pegawai dalam meningkatkan kemampuan maupun peningkatan karir, belum dilakukan secara optimal dalam menghasilkan performa yang lebih tinggi

Organisasi yang memiliki pegawai dengan talenta yang sesuai kebutuhan akan membuat organisasi tersebut lebih unggul. Apabila organisasi berhasil menghasilkan individu yang rata-rata lebih baik dari lainnya, maka pesaing organisasi akan mendapatkan kinerja yang lebih baik. Manajemen talenta bukan hanya mempekerjakan, menilai dan memperkuat talenta, namun juga mengarah ke pertumbuhan pribadi, kepuasan dan nilai terhadap pegawai (Karimi & Soltani, 2011).

Talenta merupakan sesuatu yang dimiliki oleh karyawan yang dibangun dan dibina dengan program pelatihan dan pengembangan oleh suatu organisasi untuk proses jangka panjang mampu meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menjadi motivasi di balik sumbangan mereka terhadap keberhasilan organisasi. Oleh sebab itu, sudah menjadi kewajiban setiap organisasi untuk menganalisa dan mengembangkan talenta yang dimiliki oleh tiap pegawainya.

4.5.3 Efikasi Diri Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian bahwa efikasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, Hal ini memiliki makna bahwa semakin tingginya efikasi diri yang dimiliki oleh pegawai, maka akan meningkatkan kinerjanya (Putra, 2016) melakukan penelitian sebelumnya

yang mana hasil penelitiannya adalah bahwasanya efikasi diri memiliki korelasi kearah positif dengan prestasi kerja. Dengan demikian semakin baik efikasi diri seorang agen asuransi, maka semakin baik pula kinerjanya. Jadi dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya

Menurut Bandura (Januar, 2018) Efikasi diri adalah keyakinan mengenai kemampuan individu untuk berhasil dalam situasi tertentu. Efikasi diri memberikan pedoman untuk memotivasi manusia, kesejahteraan, dan prestasi pribadi. Hal ini terjadi karena mereka yakin bahwa perbuatan yang dilakukannya mampu mencapai hasil yang diharapkan walaupun mempunyai sedikit intensif untuk bertindak ataupun bertahan dalam menghadapi hambatan (Hidayat, 2011:156) (Januar, 2018). Efikasi diri memiliki peran penting dalam seorang individu khususnya dalam melaksanakan tugas - tugas. Kepercayaan diri sendiri pada kemampuan dirinya merupakan kunci utama untuk menjadikan individu bersemangat dan tekun dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan adanya efikasi diri yang tinggi pada individu maka akan meningkatkan performa kerja mereka dan akan berpengaruh kepada prestasi kerja orang tersebut. Sebaliknya, apabila individu tidak memiliki efikasi diri yang tinggi maka mereka akan mengalami kesulitan dalam menjalankan sesuatu seperti tidak percaya diri, mudah menyerah, takut dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau bahkan menurunkan performa kerja mereka yang akan berpengaruh terhadap menurunnya prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Dari hasil penelitian ini memiliki pengaruh yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya. Dari hasil jawaban responden diketahui dimensi memiliki

skor yang tinggi artinya pegawai memiliki keyakinan dan kemampuan untuk menghasilkan performa yang lebih tinggi. Walaupun hasil penelitian ini tidak sesuai dengan fakta yang ada namun edikasi diri yang dimilikinya memiliki perang terhadap peningkatan prestasinya. Pegawai yang merasa penting, kuat, dan antusias terhadap pekerjaan mereka akan menunjukkan kinerja yang baik. pegawai merasa lebih mandiri untuk memobilisasi sumber daya pekerjaan mereka pada hari itu (Tims, et.al. 2014). Seseorang dikatakan memiliki *self efficacy* tinggi jika dia tahu kelebihan dan kekurangannya dalam melakukan suatu tugas. (Bandura, 2006) mengatakan *self efficacy* individu didasarkan pada empat hal, yaitu: pengalaman kesuksesan, pengalaman orang lain, persuasi verbal dan kondisi fisiologis

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang berkaitan dengan dengan pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karir pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan

1. Manajemen Talenta dan efikasi diri secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Atinggola kabupaten Gorontalo Utara
2. Manajemen talenata secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara
3. Efikasi Diri secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara

5.2. Saran

Mengacu pada simpulan di atas, maka saranyang dapat penuls sampaikan kepada pimpinan kantor kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo utara adalah :

1. Mengacu pada hasil penelitian ini, dari variabel bebas maka diketahui variabel manajemen talenta memiliki pengaruh yang lebih rendah, oleh karena itu pimpinan di lingkungan Kantor Kecamatan Atinggola kabupaten Gorontalo Utara hendaknya lebih meningkatkan pengembangan pegawainya baik itu melalui

pelatihan - pelatihan ,agar termotivasi yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai melalui kinerja mereka

2. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai misalnya pengembangan karir pegawai. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dimana pengembangan karir pegawai mampu memberikan peran terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulquddus, 2015, *The Impact of Talent Management on Employee Engagement, Retention and Value Addition in achieving Organizational Performance*, Journal of Economic Development Management, IT, Finance and Marketing, 5(1), March 2013, 44-56
- Agnes Wahyu Handono, 2017 Jurnal Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan.
- Capelli, Peter. 2009. *Talent on Demand, Metode Baru Mendapatkan SDM Bertalenta Tepat Jumlah, Tepat Kualifikasi dan Tepat Waktu*. Jakarta. PPM
- Efendi, Hariandja, Marihot Tua . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo
- Fatmawati, 2017, Pengaruh Manajemen Talenta dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Bisnis darmajaya, Vol.03 NO.02
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hammam, Abdullah, 2020, Analisis Pengaruh Manajemen Talenta, *Self-Efficacy* Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT Konimex Sukoharjo), Skripsi, fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Handoko, T Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.BumiAksara
- I Komang A, dkk, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Januar, D. (2018). *Analisis pengaruh efikasi diri dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan*.
- Kahinde James Sunday (2012) Talent management effect on organization

performance .Journal of management research volume 4 No 2

Mangkunegara.,Anwar Prabu 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung

Mensah2015A "Coalesced Framework" of

Talent management and`Employee Performance For Futher Research And Practice*International Journal of produkctivity and performance management*, Vol. 64 No.4 pp. 544-566

Nitisemito, Alek S. 2017. *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia

Okta Fitri Fauzi tahun 2017. Jurnal Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Studio Cilaki Empat Lima Bandung.

Putra, H. P. (2016). *Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Prestasi Kerja Agen Asuransi Pt. Prufamily Investasi Malang*. 1(1), 1–10.

Putri, P., & Wibawa, I. (2016). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *None*, 5(11), 247297.

Riduwan, 2016. *Metode Penelitian*. BPFE Jogjakarta.

Rivai Z, dkk., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.

Soeprihanto, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Jogjakarta

LAMPIRAN 1
KUESIONER
PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Agus Santo Pulumoduyo, Mahasiswa Program Sarjana, Jurusan Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo saat ini telah mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Manajemen Talenta dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara ” dalam rangka menyusun skripsi. Jawaban ini bersifat rahasia, apapun jawaban Bapak /Ibu/ Saudara tidak ada yang salah dan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kerja Bapak /Ibu/Saudara, karena hanya untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Mohon jangan sampai ada yang terlewatkan, karena hal itu merupakan hal yang sangat penting bagi tujuan penelitian. Atas kesediaan dan perhatian serta kerja sama yang baik, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,
Peneliti

Agus Santo Pulumoduyo

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia :th
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Tingkat Pendidikan :

II. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

- A. Selalu/Sangat setuju
- B. Sering/Setuju
- C. Kadang-Kadang/
- D. Jarang/Tidak setuju
- E. Tidak Pernah/Sangat tidak setuju

Pernyataan

No	Variabel Manajemen Talenta (X1)
1	Manajemen talenta memiliki peran penting terhadap retensi pegawai
	a. Selalu memiliki peran penting terhadap retensi pegawai b. memiliki peran penting terhadap retensi pegawai c. Kadang-kadang memiliki peran penting terhadap retensi pegawai d. Tidak memiliki peran penting terhadap retensi pegawai e. Tidak pernah memiliki peran penting terhadap retensi pegawai
2	Organisasi memberikan pengayaan pekerjaan bagi karyawan yang berbakat
	a. Selalu memberikan pengayaan pekerjaan bagi karyawan yang berbakat b. Sering memberikan pengayaan pekerjaan bagi karyawan yang berbakat c. Kadang-kadang memberikan pengayaan pekerjaan bagi karyawan yang berbakat d. Jarang memberikan pengayaan pekerjaan bagi karyawan yang berbakat e. Tidak pernah memberikan pengayaan pekerjaan bagi karyawan yang berbakat
3	Organisasi memberi kompensasi kepada karyawan yang berbakat

	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memberi bimbingan kepada karyawan yang berbakat b. Sering memberi bimbingan kepada karyawan yang berbakat c. Kadang-kadang memberi bimbingan kepada karyawan yang berbakat d. Jarang memberi bimbingan i kepada karyawan yang berbakat e. Tidak pernah memberi bimbingan kepada karyawan yang berbakat
--	--

4	Organisasi memberikan motivasi kepada karyawan yang berbakat
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu organisasi memberikan motivasi kepada karyawan yang berbakat. b. Sering organisasi memberikan motivasi kepada karyawan yang berbakat c. Kadang-Kadang organisasi memberikan motivasi kepada karyawan yang berbakat d. Jarang organisasi memberikan motivasi kepada karyawan yang berbakat e. Tidak pernah organisasi memberikan motivasi kepada karyawan yang berbakat
	Variabel Efikasi Diri (X2)
1	Saya mampu menyelesaikan masalah yang berat dengan berusaha
	<ul style="list-style-type: none"> a. Sangat mampu menyelesaikan masalah yang berat dengan berusaha b. Mampu mampu menyelesaikan masalah yang berat dengan berusaha c. Kadang – kadang mampu menyelesaikan masalah yang berat dengan berusaha d. Tidak mampu menyelesaikan masalah yang berat dengan berusaha e. Sangat tidak mampu menyelesaikan masalah yang berat dengan berusaha
7	Saya yakin mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu yakin mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik b. yakin mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik c. Kadang – kadang yakin mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik d. Tidak yakin mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik e. Sangat tidak yakin mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik
8	Saya mampu mengatasi setiap kesulitan karena mempunyai banyak ide
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu mampu mengatasi setiap kesulitan karena mempunyai banyak ide b. Mampu mengatasi setiap kesulitan karena mempunyai banyak ide c. Kadang – kadang mampu mengatasi setiap kesulitan karena mempunyai banyak ide d. Tidak mampu mengatasi setiap kesulitan karena mempunyai banyak ide

	e. Sangat tidak pernah mampu mengatasi setiap kesulitan karena mempunyai banyak ide
9	<p>Saya mampu menghadapi permasalahan yang terjadi</p> <p>a. Selalu mampu menghadapi permasalahan yang terjadi</p> <p>b. Mampu menghadapi permasalahan yang terjadi</p> <p>c. Kadang – kadang mampu menghadapi permasalahan yang terjadi</p> <p>d. Tidak mampu menghadapi permasalahan yang terjadi</p> <p>e. Sangat tidak dapat menghadapi permasalahan yang terjadi</p>
Variabel Kinerja Pegawai (Y)	
1	Mutu hasil kerja saya berdasarkan standar yang ditetapkan
	<p>a. Selalu berdasarkan standar yang ditetapkan</p> <p>b. Sering berdasarkan standar yang ditetapkan</p> <p>c. Kadang – kadang berdasarkan standar yang ditetapkan</p> <p>d. Jarang berdasarkan standar yang ditetapkan</p> <p>e. Tidak pernah berdasarkan standar yang ditetapkan</p>
2	Jumlah hasil kerja saya berdasarkan standar yang ditetapkan
	<p>a. Selalu berdasarkan standar yang ditetapkan</p> <p>b. Sering berdasarkan standar yang ditetapkan</p> <p>c. Kadang – kadang berdasarkan standar yang ditetapkan</p> <p>d. Jarang berdasarkan standar yang ditetapkan</p> <p>e. Tidak pernah berdasarkan standar yang ditetapkan</p>
3	Hasil kerja saya sesuai dengan waktu yang ditetapkan
	<p>a. Selalu sesuai dengan waktu yang ditetapkan</p> <p>b. Sesuai dengan waktu yang ditetapkan</p> <p>c. Kadang – kadang sesuai dengan waktu yang ditetapkan</p> <p>d. Jarang sesuai dengan waktu yang ditetapkan</p> <p>e. Tidak pernah sesuai dengan waktu yang ditetapkan</p>
4	Saya datang tepat waktu
	<p>a. Selalu datang tepat waktu</p> <p>b. Sering datang tepat waktu</p> <p>c. Kadang – kadang datang tepat waktu</p>

	d. Jarang datang tepat waktu e. Tidak pernah datang tepat waktu
5	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja a. Selalu mampu bekerja sama dengan rekan kerja b. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja c. Kadang kadang mampu bekerja sama dengan rekan kerja d. Tidak mampu bekerja sama dengan rekan kerja e. Sangat tidak mampu mampu bekerja sama dengan rekan kerja

LAMPIRAN 2
DATA ORDINAL

Variabel Manajemen Talenta (X1)				
No	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4
1	3	3	3	4
2	3	3	4	4
3	3	4	3	5
4	3	3	3	3
5	3	3	4	3
6	4	3	3	3
7	3	3	3	3
8	5	2	3	22
9	3	3	2	3
10	4	2	3	4
11	3	3	2	3
12	3	2	3	3
13	3	2	3	3
14	3	2	3	3
15	4	2	3	2
16	3	3	4	3
17	3	3	3	3
18	2	2	3	3
19	4	2	3	2
20	2	2	2	3
21	3	2	3	3
22	2	4	3	2
23	3	3	3	3
24	3	3	3	2
25	3	3	4	2
26	4	3	4	3
27	3	4	3	2
28	4	3	5	4
29	3	4	4	2
30	3	3	3	4
31	3	3	4	3

Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	3.000	0.097	0.097	0.171	-1.300	1.000
	3.000	21.000	0.677	0.774	0.301	0.753	2.580
	4.000	6.000	0.194	0.968	0.072	1.849	3.950
	5.000	1.000	0.032	1.000	0.000		5.010
2.000	2.000	10.000	0.323	0.323	0.359	-0.460	1.000
	3.000	17.000	0.548	0.871	0.210	1.131	2.383
	4.000	4.000	0.129	1.000	0.000	8.210	3.743
3.000	2.000	3.000	0.097	0.097	0.171	-1.300	1.000
	3.000	20.000	0.645	0.742	0.323	0.649	2.535
	4.000	7.000	0.226	0.968	0.072	1.849	3.881
	5.000	1.000	0.032	1.000	0.000		5.010
4.000	2.000	7.000	0.233	0.233	0.306	-0.728	1.000
	3.000	17.000	0.567	0.800	0.280	0.842	2.358
	4.000	5.000	0.167	0.967	0.074	1.834	3.546
	5.000	1.000	0.033	1.000	0.000		4.539

Successive Interval				
1	2	3	4	Total
2.580	2.383	2.535	3.546	11.044
2.580	2.383	3.881	3.546	12.390
2.580	3.743	2.535	4.539	13.397
2.580	2.383	2.535	2.358	9.856
2.580	2.383	3.881	2.358	11.202
3.950	2.383	2.535	2.358	11.226
2.580	2.383	2.535	2.358	9.856
5.010	1.000	2.535	22.000	30.545
2.580	2.383	1.000	2.358	8.321
3.950	1.000	2.535	3.546	11.031
2.580	2.383	1.000	2.358	8.321
2.580	1.000	2.535	2.358	8.473
2.580	1.000	2.535	2.358	8.473
2.580	1.000	2.535	2.358	8.473

3.950	1.000	2.535	1.000	8.485
2.580	2.383	3.881	2.358	11.202
2.580	2.383	2.535	2.358	9.856
1.000	1.000	2.535	2.358	6.893
3.950	1.000	2.535	1.000	8.485
1.000	1.000	1.000	2.358	5.358
2.580	1.000	2.535	2.358	8.473
1.000	3.743	2.535	1.000	8.279
2.580	2.383	2.535	2.358	9.856
2.580	2.383	2.535	1.000	8.498
2.580	2.383	3.881	1.000	9.844
3.950	2.383	3.881	2.358	12.572
2.580	3.743	2.535	1.000	9.858
3.950	2.383	5.010	3.546	14.889
2.580	3.743	3.881	1.000	11.204
2.580	2.383	2.535	3.546	11.044
2.580	2.383	3.881	2.358	11.202

4	3	4	4	4
4	4	5	5	4
5	4	3	5	4
5	3	4	5	5
5	3	4	4	4
4	3	4	4	4
5	3	5	3	3
5	3	4	3	4
4	3	3	4	3
3	3	3	3	4
5	3	4	4	3
4	4	3	33	3
3	4	3	4	4
3	3	3	5	4
5	5	4	3	4
3	3	3	4	4
3	4	3	3	4
4	4	3	4	3
3	3	4	3	3
3	4	4	4	4

3	3	4	3	3			
4	3	3	4	3			
3	3	3	4	4			
3	5	5	4	4			
4	3	5	4	4			
3	4	3	4	3			
3	3	3	4	3			
3	3	5	4	5			
4	3	4	3	3			
3	3	4	5	4			
3	3	3	2	3			
Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	15.000	0.484	0.484	0.399	-0.040	1.000
	4.000	9.000	0.290	0.774	0.301	0.753	2.162
	5.000	7.000	0.226	1.000	0.000		3.155
2.000	3.000	21.000	0.677	0.677	0.359	0.460	1.000
	4.000	8.000	0.258	0.935	0.126	1.518	2.432
	5.000	2.000	0.065	1.000	0.000		3.484
3.000	3.000	14.000	0.452	0.452	0.396	-0.122	1.000
	4.000	12.000	0.387	0.839	0.245	0.989	2.268
	5.000	5.000	0.161	1.000	0.000	8.210	3.393
4.000	2.000	1.000	0.033	0.033	0.074	-1.834	1.000
	3.000	8.000	0.267	0.300	0.348	-0.524	2.201
	4.000	16.000	0.533	0.833	0.250	0.967	3.410
	5.000	5.000	0.167	1.000	0.000	8.210	4.726
5.000	3.000	12.000	0.387	0.387	0.383	-0.287	1.000
	4.000	17.000	0.548	0.935	0.126	1.518	2.457
	5.000	2.000	0.065	1.000	0.000		3.943

Successive Interval					
1	2	3	4	5	Total
2.162	1.000	2.268	3.410	2.457	11.297
2.162	2.432	3.393	4.726	2.457	15.170
3.155	2.432	1.000	4.726	2.457	13.770
3.155	1.000	2.268	4.726	3.943	15.092
3.155	1.000	2.268	3.410	2.457	12.290

2.162	1.000	2.268	3.410	2.457	11.297
3.155	1.000	3.393	2.201	1.000	10.750
3.155	1.000	2.268	2.201	2.457	11.082
2.162	1.000	1.000	3.410	1.000	8.572
1.000	1.000	1.000	2.201	2.457	7.659
3.155	1.000	2.268	3.410	1.000	10.833
2.162	2.432	1.000	33.000	1.000	39.593
1.000	2.432	1.000	3.410	2.457	10.299
1.000	1.000	1.000	4.726	2.457	10.183
3.155	3.484	2.268	2.201	2.457	13.565
1.000	1.000	1.000	3.410	2.457	8.868
1.000	2.432	1.000	2.201	2.457	9.090
2.162	2.432	1.000	3.410	1.000	10.004
1.000	1.000	2.268	2.201	1.000	7.469
1.000	2.432	2.268	3.410	2.457	11.567
1.000	1.000	2.268	2.201	1.000	7.469
2.162	1.000	1.000	3.410	1.000	8.572
1.000	1.000	1.000	3.410	2.457	8.868
1.000	3.484	3.393	3.410	2.457	13.745
2.162	1.000	3.393	3.410	2.457	12.423
1.000	2.432	1.000	3.410	1.000	8.842
1.000	1.000	1.000	3.410	1.000	7.410
1.000	1.000	3.393	3.410	3.943	12.747
2.162	1.000	2.268	2.201	1.000	8.631
1.000	1.000	2.268	4.726	2.457	11.451
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000

4	3	3	3	3
4	4	4	3	3
4	3	3	4	3
4	3	3	3	2
4	3	3	3	2
4	4	4	3	4
4	3	5	3	2
4	3	3	3	4
4	3	4	3	2
4	4	3	3	2
4	3	3	3	4
3	4	4	4	2
4	3	3	3	3

3	3	3	3	2
4	4	3	3	2
4	3	4	3	3
3	3	4	2	3
4	4	4	3	3
4	3	3	3	3
3	3	4	4	4
4	4	3	3	3
3	4	4	3	3
3	4	4	3	3
3	4	4	3	3
5	4	3	3	3
3	3	4	4	3
4	4	3	3	3
5	4	3	3	3
4	5	4	3	4
3	4	3	4	4
4	4	5	3	5

Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	9.000	0.290	0.290	0.342	-0.552	1.000
	4.000	20.000	0.645	0.935	0.126	1.518	2.515
	5.000	2.000	0.065	1.000	0.000		4.134
2.000	3.000	15.000	0.484	0.484	0.399	-0.040	1.000
	4.000	15.000	0.484	0.968	0.072	1.849	2.498
	5.000	1.000	0.032	1.000	0.000		4.064
3.000	3.000	16.000	0.516	0.516	0.399	0.040	1.000
	4.000	13.000	0.419	0.935	0.126	1.518	2.422
	5.000	2.000	0.065	1.000	0.000		3.726
4.000	2.000	1.000	0.032	0.032	0.072	-1.849	1.000
	3.000	25.000	0.806	0.839	0.245	0.989	3.026
	4.000	5.000	0.161	1.000	0.000	8.210	4.756
5.000	2.000	8.000	0.258	0.258	0.323	-0.649	1.000
	3.000	16.000	0.516	0.774	0.301	0.753	2.296
	4.000	6.000	0.194	0.968	0.072	1.849	3.431
	5.000	1.000	0.032	1.000	0.000		4.492

Successive Interval					
1	2	3	4	5	Total
2.515	1.000	1.000	3.026	2.296	9.837
2.515	2.498	2.422	3.026	2.296	12.758
2.515	1.000	1.000	4.756	2.296	11.567
2.515	1.000	1.000	3.026	1.000	8.541
2.515	1.000	1.000	3.026	1.000	8.541
2.515	2.498	2.422	3.026	3.431	13.893
2.515	1.000	3.726	3.026	1.000	11.267
2.515	1.000	1.000	3.026	3.431	10.973
2.515	1.000	2.422	3.026	1.000	9.963
2.515	2.498	1.000	3.026	1.000	10.040
2.515	1.000	1.000	3.026	3.431	10.973
1.000	2.498	2.422	4.756	1.000	11.677
2.515	1.000	1.000	3.026	2.296	9.837
1.000	1.000	1.000	3.026	1.000	7.026
2.515	2.498	1.000	3.026	1.000	10.040
2.515	1.000	2.422	3.026	2.296	11.259
1.000	1.000	2.422	1.000	2.296	7.718
2.515	2.498	2.422	3.026	2.296	12.758
2.515	1.000	1.000	3.026	2.296	9.837
1.000	1.000	2.422	4.756	3.431	12.610
2.515	2.498	1.000	3.026	2.296	11.335
1.000	2.498	2.422	3.026	2.296	11.243
1.000	2.498	2.422	3.026	2.296	11.243
1.000	2.498	2.422	3.026	2.296	11.243
4.134	2.498	1.000	3.026	2.296	12.954
1.000	1.000	2.422	4.756	2.296	11.474
2.515	2.498	1.000	3.026	2.296	11.335
4.134	2.498	1.000	3.026	2.296	12.954
2.515	4.064	2.422	3.026	3.431	15.459
1.000	2.498	1.000	4.756	3.431	12.686
2.515	2.498	3.726	3.026	4.492	16.258

11.04399	11.29745	9.837076
12.39021	15.16998	12.75763
13.39705	13.76964	11.56724
9.855726	15.09175	8.541233
11.20194	12.29044	8.541233

11.22582	11.29745	13.89324
9.855726	10.7495	11.26749
30.54547	11.08151	10.97269
8.320529	8.572105	9.963492
11.03124	7.658808	10.03953
8.320529	10.83311	10.97269
8.472888	39.59326	11.67684
8.472888	10.29931	9.837076
8.472888	10.18339	7.026117
8.485039	13.56512	10.03953
11.20194	8.867738	11.25933
9.855726	9.090376	7.718102
6.893136	10.00367	12.75763
8.485039	7.469499	9.837076
5.357939	11.56732	12.61
8.472888	7.469499	11.33537
8.278513	8.572105	11.24251
9.855726	8.867738	11.24251
8.497787	13.74468	11.24251
9.844006	12.42276	12.95385
12.57204	8.841982	11.47439
9.858265	7.410413	11.33537
14.88916	12.74673	12.95385
11.20448	8.63119	15.45857
11.04399	11.45141	12.68603
11.20194	7.410413	16.25767

LAMPIRAN 3

HASIL OLAHAN DATA VARIABEL MANAJEMEN TALENTA (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item 1	9.61	12.045	.541	.512
item 2	9.97	15.432	.597	.435
item 3	9.58	14.185	.476	.412
item 4	9.16	1.473	.411	.321

VARIABEL EFIKASI DIRI (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	15.55	28.589	.411	.315
Item 2	15.90	28.490	.447	.496
Item 3	15.58	30.385	.588	.440
Item 4	14.52	2.658	.425	.356
Item 5	15.61	30.445	.589	.438

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	13.23	2.047	.837	.360
Item 2	13.45	1.389	.650	.493
Item 3	13.45	1.589	.561	.425
Item 4	13.87	1.983	.582	.401
Item 5	14.00	1.000	.430	.328

Correlations

Correlations

		M. Talenta	Efikasi Diri
M. Talenta	Pearson Correlation	1	.635
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	31	31
Efikasi Diri	Pearson Correlation	.635	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	31	31

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.784	.716	2.063

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, M. Talenta

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.886	2	.443	10.104	.001 ^b
	Residual	119.211	28	4.258		
	Total	120.097	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, M. Talenta

Coefficients^a

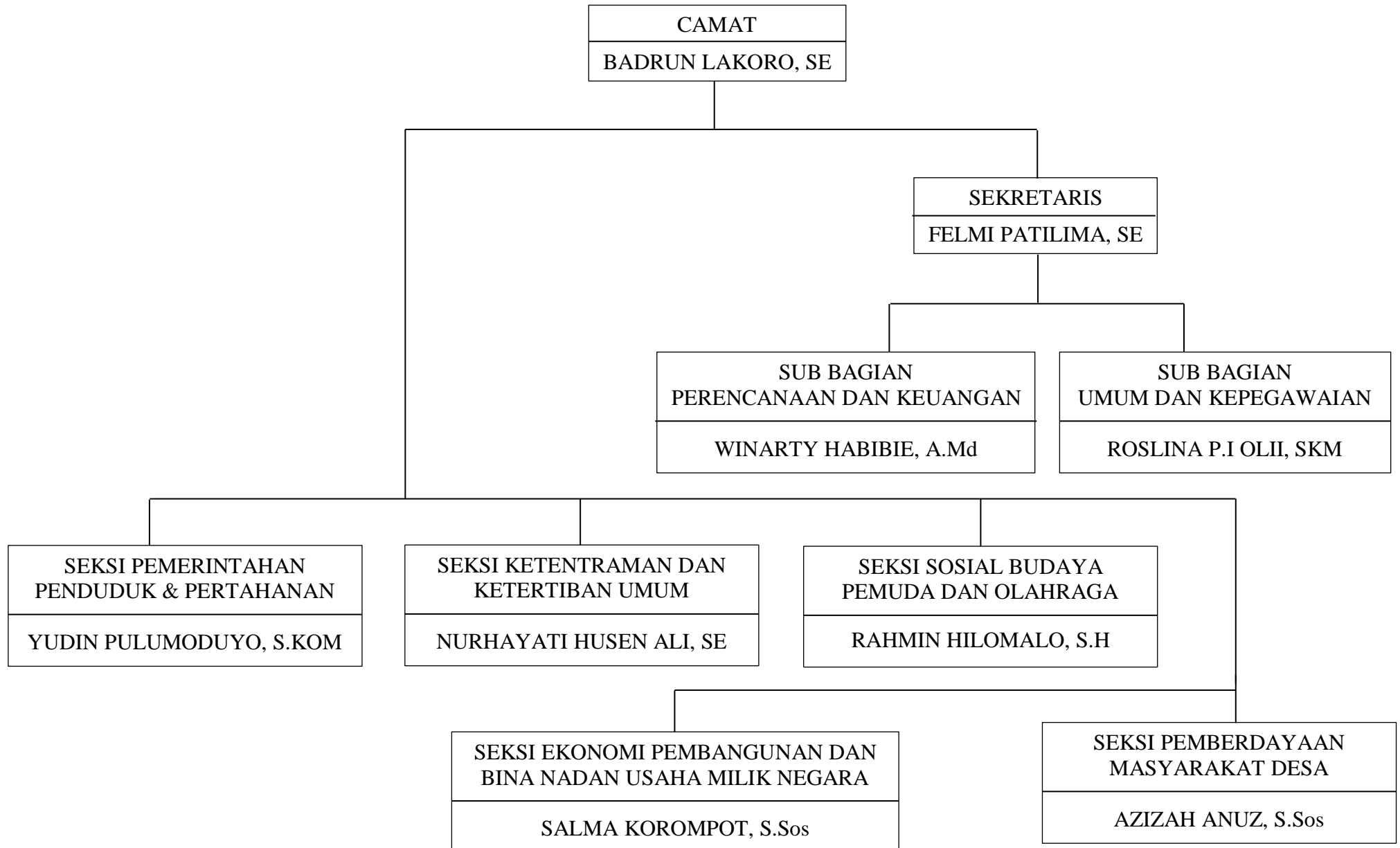
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.804	1.295		8.342	.000
	M. Talenta	.410	.090	.039	8.456	.006
	Efikasi Diri	.503	.066	.607	11.378	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 4
JADWAL PENELITIAN

No	Uraian	Bulan Juli 2022				Bulan Agustus 2022			
		Minggu Ke				Minggu Ke			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV
1.	Konsultasi Judul Proposal								
2.	Penyusunan Proposal & Pembimbingan								
3.	Ujian Proposal								
4.	Perbaikan Proposal								

**STRUKTUR ORGANISASI
KANTOR CAMAT ATINGGOLA
KABUPATEN GORONTALO UTARA**





PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN GORONTALO UTARA
KECAMATAN ATINGGOLA

Alamat: Jl. Trans Sulawesi, No. 142

SURAT KETERANGAN
Nomor : 492/C-ATG/47/11/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini, selaku Camat Atinggola menyatakan bahwa :

Nama : Agus Santo Pulumoduyo
NIM : E2118099
Prodi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Ichsan Gorontalo

Benar-benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan data penelitian pada Kantor Camat Atinggola, Kabupaten Gorontalo Utara yang berkaitan dengan **"PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ATINGGOLA, KAB. GORONTALO UTARA"** dari tanggal 14 Maret s/d 05 September 2022.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Gorontalo, 05 September 2022

Camat Atinggola



BADRUN LAKORO, SE
NIP : 198211122009011009

PAPER NAME

SKRIPSI Agusanto-1.docx

AUTHOR

Agus santo pulumoduyo Agusanto

WORD COUNT

11803 Words

CHARACTER COUNT

77630 Characters

PAGE COUNT

72 Pages

FILE SIZE

175.4KB

SUBMISSION DATE

Sep 15, 2022 12:17 PM GMT+8

REPORT DATE

Sep 15, 2022 12:20 PM GMT+8

● 29% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 27% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 8% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)