

**PERAN MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA ASN  
DI DINAS X PROVINSI Y**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

**RIZKA APRILLIANI JANTU**  
**19320219**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2023**

**PERAN MANAJEMEN TALENTA  
TERHADAP KINERJA ASN DI DINAS X PROVINSI Y**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Program Studi Psikologi, Jurusan Psikologi,  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia,  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1  
Psikologi



Oleh :

**RIZKA APRILLIANI JANTU**

**19320219**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2023**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul :

“PERAN MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA ASN DI DINAS X  
PROVINSI Y”

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi,  
Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia,  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Sarjana S1 Psikologi

Pada Tanggal

23 Mei 2023

Mengesahkan,  
Program Studi Psikologi, Jurusan Psikologi,  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

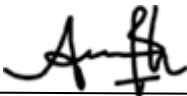
Ketua Prodi  
  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
YOGYAKARTA

Hazhira Qudsyi, S.Psi., M.A.

Dewan Penguji

1. Dr.rer.nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog.
2. Dr. Sus Budiharto, S.Psi., M.Psi., Psikolog.
3. Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi., Psikolog.

Tanda Tangan







## PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

### PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizka Aprilliani Jantu  
Nomor Mahasiswa : 19320219  
Program Studi : Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya  
Jurusan : Psikologi  
Judul Skripsi : Peran Manajemen Talenta terhadap Kinerja ASN di Dinas X  
Provinsi Y

Membuat pernyataan sebagai berikut:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi, saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang berlaku dan dijunjung tinggi di Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, saya menyatakan dengan tegas bahwa skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila di kemudian hari setelah saya lulus dari Prodi Psikologi, Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, ditemukan terbukti secara meyakinkan bahwa skripsi saya adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku dan ditetapkan oleh Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 27 April 2023

Yang menyatakan

Rizka Aprilliani Jantu

## HALAMAN MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

لَا إِلَهَ إِلَّا أَنْتَ سُبْحَانَكَ إِنِّي كُنْتُ مِنَ الظَّالِمِينَ

*“ Bahwa tidak ada Tuhan selain Engkau.  
Maha Suci Engkau, sesungguhnya aku adalah termasuk orang-orang  
yang zalim.” (QS. Al-Anbiya’: 87)*

حَسْبُنَا اللَّهُ وَنِعْمَ الْوَكِيلُ

*“ Cukup Allah menjadi penolong kami dan Allah adalah  
sebaik-baik pelindung”*

*“Yang melemahkan semangat ada dua perkara.  
Pertama prasangka, kedua hati yang busuk. “  
(Buya Hamka)*

*“Jangan jadikan pendapat seseorang menjadi kenyataan.”  
(Nam Do San, Start Up)*

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Alhamdulillahirabbil'alamin*

Segala puji bagi Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga Saya mampu dengan sabar, kuat dan ikhlas menyelesaikan karya sederhana ini dengan baik.

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

**Ibuku, Adelina Usman**

**Bapakku, Ir. Ibrahim Jantu**

Terima kasih untuk segala doa dan dukungan yang tak terhingga. Terima kasih karena telah menjadi sosok orang tua yang selalu mendukung apapun pilihan saya.

Terimakasih telah selalu mengingatkan bahwa semua kenikmatan maupun kesusahan yang diperoleh adanya dari Allah SWT. Oleh karena itu, dengan sepenuh hati saya dedikasikan karya ini untuk kedua orang tua saya.

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillah Rabbil Alamin.* Segala puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, atas rahmat dan karunia-Nya yang selalu menyertai dalam kehidupan ini. Ucapan syukur tak terhingga selalu dipanjatkan atas kesempatan, Kesehatan, kemudahan, serta kelancaran yang Allah Ta'ala berikan kepada hamba, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis bukanlah apa-apa tanpa adanya bantuan dan dukungan dari semua pihak yang menjadi perantara dari Allah Ta'ala untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Phil. Qurotul Uyun, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Hazira Qudsyi, S.Psi., M.Psi selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
3. Bapak Dr. rer. nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih yang tidak terhingga atas

bimbingannya selama ini, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas kesabaran bapak dalam memberikan ilmu, masukan, motivasi, serta perhatian selama pengerjaan skripsi ini berlangsung. Semoga Allah *Subhanahu wa Ta'ala* selalu memberikan keberkahan dan kemudahan untuk bapak maupun keluarga.

4. Ibu Resnia Novitasari., S.Psi., M.A selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan memberikan arahan kepada saya.
5. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, terima kasih banyak telah memberikan ilmu, pengalaman, bimbingan, dan arahan kepada Saya selama masa perkuliahan ini.
6. Seluruh staff dan karyawan Program Studi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, terima kasih karena telah membantu mempermudah saya dalam hal administrasi selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. .
7. Orangtua saya, Bapak Ir. Ibrahim Jantu dan Ibu Adelina Usman, terima kasih untuk doa, dan dukungannya selama saya menempuh jenjang pendidikan. Terima kasih telah menjadi orang tua yang selalu membimbing dan mengarahkan anaknya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik karena selalu mengingatkan

bahwa semua karunia yang didapatkan datangnya dari Allah *Subhanahu wa Ta'ala*.

8. P. Dr. H. Masmin Afif, M.Ag selaku Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY, terima kasih telah memberikan dukungan dalam pengambilan data di Kemenag DIY. Terima kasih telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama DIY, terima kasih telah membantu saya dalam proses pengambilan data sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini, Terima kasih atas doa dan dukungan selama ini sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
10. Kakak-kakak saya, Ria Marzelina, Ririt Agung (Alm), Riman Sulaiman, Muhammad Rizky Jantu, Ayu, Laila, yang selalu membantu dan memberikan dukungan kepada penulis selama proses pengerjaan skripsi ini. Terima kasih atas doa dan dukungannya selama saya menyusun skripsi ini.
11. Ponakan tercinta saya, Alif, Keyla, Anya, Velly, Jennisa, dan Azka yang selalu memberikan dukungan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini
12. Teman Grup Hedon Ngegas, Permata Ayunda, Riris Noviska, Tsaltsa Salma, Salma Ayu Afifah, Atika Nurul Huda, Aurelia Tania, dan Carolia Anisa yang selalu membantu dan memberikan dukungan

kepada penulis selama proses pengerjaan skripsi ini dan berteman baik dari semester satu hingga saat ini.

13. Teman KKN 65 Unit 339, Salma, Widdy, Nurul, Athalah, Naufal, Rizky, Maulana, Hafidh, terima kasih telah menjadi teman seperjuangan di KKN. Terima kasih atas dukungan serta doa selama ini.
14. Teman satu bimbingan saya, Aisyah, Aurel, Rifat, terima kasih atas doa, bantuan dan dukungan selama penyusunan skripsi ini berlangsung.
15. Teman kuliah saya, Nur Fathia, Rizka Amelia, Rahmad, Dzaki, Ari, dan masih banyak lagi, terima kasih telah menjadi teman untuk berbagi susah duka selama perkuliahan. Terima kasih atas dukungan serta doa selama ini.
16. Teman kosan saya, Monica, Nevalie, Chen, Retno, Siti, Ita. Terima kasih telah banyak membantu dalam proses pengerjaan skripsi ini. Terima kasih atas doa, dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
17. Keluarga besar saya Usman, terima kasih untuk segala dukungan, doa dan motivasi yang selalu diberikan serta waktu yang telah diluangkan untuk membantu dalam mengerjakan skripsi ini.
18. Teman masa kecil saya, Mega, Usman, Ayu. Terima kasih atas dukungan serta doa selama ini dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terakhir, semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, akan mendapatkan keridhaan dan balasan kebaikan dari Allah Ta'ala. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan bagi penulis untuk kebaikan dalam penulisan ini, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. *Aamiin.*

***Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Yogyakarta, 27 April 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rizka Aprilliani Jantu', written in a cursive style.

Rizka Aprilliani Jantu

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>INTISARI</b> .....	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENGANTAR</b> .....	<b>1</b>
<b>A. Latar belakang Masalah Penelitian</b> .....	<b>1</b>
<b>B. Keaslian Penelitian</b> .....	<b>6</b>
<b>C. Rumusan Masalah</b> .....	<b>8</b>
<b>D. Tujuan Penelitian</b> .....	<b>9</b>
<b>BAB II</b> .....	<b>10</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
<b>A. Kinerja</b> .....	<b>10</b>
<b>1. Definisi Konseptual Kinerja</b> .....	<b>10</b>
<b>2. Dimensi-dimensi Kinerja</b> .....	<b>12</b>
<b>3. Faktor yang mempengaruhi Kinerja</b> .....	<b>17</b>
<b>B. Manajemen Talenta</b> .....	<b>20</b>
<b>1. Definisi Konseptual Manajemen Talenta</b> .....	<b>20</b>
<b>2. Dimensi-dimensi Manajemen Talenta</b> .....	<b>21</b>

C. Hubungan antara Manajemen Talenta dan Kinerja.....	25
D. Hipotesis .....	26
<b>BAB III.....</b>	<b>28</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Desain Penelitian .....	28
B. Partisipan .....	29
C. Pengukuran.....	29
1. Skala Kinerja .....	29
2. Skala Manajemen Talenta.....	31
D. Prosedur Penelitian.....	32
<b>BAB IV .....</b>	<b>33</b>
<b>HASIL DAN PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
A. Hasil Penelitian.....	33
1. Reliabilitas alat ukur.....	33
2. Validitas alat ukur .....	33
3. Deskripsi Subjek Penelitian.....	34
4. Deskripsi Data Penelitian .....	36
5. Uji Asumsi .....	38
6. Uji Hipotesis .....	42
B. Diskusi Hasil Penelitian .....	45
<b>BAB V.....</b>	<b>48</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>48</b>
A. Kesimpulan .....	48
B. Saran .....	48
1. Bagi Subjek Penelitian .....	49
2. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	49
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>50</b>
<b>Lampiran .....</b>	<b>53</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Table 1 Distribusi Aitem Skala Individual Work Performance .....</b>	<b>30</b>
<b>Table 2 Distribusi Aitem Skala Manajemen Talenta .....</b>	<b>31</b>
<b>Table 3 Deskripsi Subjek Penelitian.....</b>	<b>35</b>
<b>Table 4 Deskripsi Data Penelitian .....</b>	<b>36</b>
<b>Table 5 Kategorisasi Hipotetik .....</b>	<b>36</b>
<b>Table 6 Kategorisasi Hipotetik Kinerja .....</b>	<b>37</b>
<b>Table 7 Kategorisasi Hipotetik Manajemen Talenta.....</b>	<b>37</b>
<b>Table 8 Hasil Uji Normalitas.....</b>	<b>39</b>
<b>Table 9 Hasil Uji Linearitas .....</b>	<b>40</b>
<b>Table 10 Hasil Uji Multikolinearitas .....</b>	<b>41</b>
<b>Table 11 Hasil Uji Heterokedastisitas .....</b>	<b>42</b>
<b>Table 12 Hasil Uji Hipotesis.....</b>	<b>43</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian .....	53
Lampiran 2 Dokumentasi.....	56
Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas .....	58
Lampiran 4 Informed Consent .....	61
Lampiran 5 Skala Penelitian.....	63
Lampiran 6 Tabulasi Data .....	68
Lampiran 7 Kategorisasi Hipotetik.....	73
Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi .....	76
Lampiran 9 Uji Hipotesis .....	79
Lampiran 10 Demografi Penelitian .....	83

# **PERAN MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA ASN DI DINAS X PROVINSI Y**

**Rizka Aprilliani Jantu, Arief Fahmie**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Email : [19320219@students.uii.ac.id](mailto:19320219@students.uii.ac.id)

## **INTISARI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja ASN di Dinas X Provinsi Y. Hipotesis penelitian ini adalah diprediksikan akan ada pengaruh positif terkait pelaksanaan manajemen talenta terhadap kinerja ASN di Dinas X Provinsi Y. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Pengukuran variabel kinerja dalam penelitian ini menggunakan skala *Individual Work Performance Questionnaire* oleh (Widyastuti & Hidayat, 2018) dan pengukuran variabel manajemen talenta menggunakan skala *Integrated Talent Management Scale* yang dikembangkan oleh (Jayaraman, dkk 2018). Metode dalam penelitian ini menggunakan Teknik uji analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN pada dimensi task performance  $p=0.01$ , dan pada dimensi kinerja contextual performance  $p=0.01$ .

**Kata Kunci** : Kinerja ASN, Manajemen Talenta

# **THE ROLE OF TALENT MANAGEMENT ON ASN PERFORMANCE IN SERVICE X PROVINCE Y**

**Rizka Aprilliani Jantu, Arief Fahmie**

Psychology Study Program, Faculty of Psychology and Socio-Cultural Sciences

Indonesian Islamic University

Email : 19320219@students.uii.ac.id

## **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of talent management on ASN performance at Service X Province Y. The research hypothesis is that it is predicted that there will be a positive influence related to the implementation of talent management on ASN performance at Service X Province Y. This research was conducted using a quantitative research method. Subjects in this study amounted to 100 respondents. The measurement of performance variables in this study uses a scale *Individual Work Performance Questionnaire* by (Widyastuti & Hidayat, 2018) and measurement of talent management variables using a scale *Integrated Talent Management Scale* developed by (Jayaraman, et al 2018). The method in this study uses a simple regression analysis test technique. The results of this study indicate that talent management has an influence on ASN performance on the task performance dimension  $p=0.01$ , and on the contextual performance dimension  $p=0.01$ .

**Keywords** : ASN Performance, Talent Management

# **BAB I**

## **PENGANTAR**

### **A. Latar belakang Masalah Penelitian**

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah ditingkat pusat maupun daerah, ASN merupakan pegawai pemerintah yang memiliki perjanjian kerja, mengabdikan pada instansi pemerintah. ASN dituntut untuk tidak partisipan dan harus netral. Sikap yang harus dimiliki oleh ASN adalah harus memiliki sikap profesional dan memiliki kompetensi yang tinggi. Salah satu kunci kesuksesan dalam pemerintahan adalah bagaimana kinerja dan profesionalitas ASN (Suparman, 2022). Kesuksesan pemerintah sangat bergantung pada bagaimana kinerja ASN berpartisipasi dalam pemerintahan untuk mengarahkan masyarakat (Sawor, 2020). Kinerja merupakan tolak ukur dalam keberhasilan dan kesuksesan dalam sebuah organisasi. Kinerja adalah pencapaian hasil akhir individu dari prestasi kerja sesuai dengan tujuan dan beban yang ditetapkan baginya.

Dalam kekerasan dan tugas terkait tanggung jawab, ASN sebagai pegawai negeri bertanggung jawab untuk menetapkan tujuan administrasi dalam penyelenggaraan, melayani masyarakat, merumuskan tujuan dan hal-hal lain yang berkaitan dengan urusan administrasi dan organisasi yang berkaitan dengan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku (Wahdaniah, 2022). Oleh karena itu setiap organisasi harus meningkatkan kinerja pegawainya, antara lain seperti ASN

melaksanakan tugas yang diberikan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan melayani masyarakat.

Penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan sebagai pembanding terhadap penelitian ini adalah antara lain, penelitian yang dilakukan oleh Wuri (2019) dengan judul “Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Meningkatkan Kinerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bolaang Mongondow” mendapatkan hasil bahwa para ASN telah menjalankan tugasnya dengan cukup baik, namun masih ada beberapa oknum ASN yang masih terlambat pada jam kerja. Penelitian lainnya dilakukan oleh Dj & Wahdaniah (2022), dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene “menjelaskan bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh secara positif terhadap kinerja PNS di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Penelitian lainnya dilakukan oleh (Sambuardi, 2021) mendapatkan hasil analisa kinerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun, bahwa kinerja di instansi tersebut sudah cukup baik.

Hasil riset yang didapatkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah, antara lain faktor pendidikan, umur dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) (Hasudungan, 2017).

Berdasarkan hasil riset Hasudungan (2017) ditemui beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja ASN antara lain pendidikan, umur dan pengalaman kerja. Pendidikan merupakan sarana untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan dapat menghasilkan pegawai yang berkinerja bermutu tinggi. Faktor yang lainnya yang mempengaruhi kinerja ASN adalah usia. Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik secara fisik maupun non fisik. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan didukung adanya pengalaman kerja, maka pegawai tersebut dapat memaksimalkan pekerjaannya sesuai dengan pengalaman kerja dan keahliannya.

Dalam lingkungan organisasi yang sangat kompleks dan dinamis saat ini, organisasi berusaha untuk bertahan dan mendapatkan keunggulan kompetitif, dan manajemen talenta memiliki potensi besar untuk mendukung dan mengembangkan aset organisasi yang paling berharga untuk mencapai keunggulan kompetitif yang signifikan. Sumber daya manusia, modal intelektual, dan bakat adalah kunci keberhasilan strategis suatu organisasi. Manajemen talenta memastikan bahwa organisasi yang berpikiran maju dan memiliki keterampilan yang tepat untuk memelihara talenta dan tetap kompetitif di masa depan yang semakin tidak terduga (Nana, 2013). Muathe et al. (2017) menemukan bahwa untuk mengembangkan dan meningkatkan keahlian pegawai di organisasi, maka diperlukan proses manajemen bakat yang sistematis.

Menurut Shavanthi dan Sumanth (Omotunde & Alegbeleye, 2021) mengusulkan model manajemen bakat sebagai jalan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Model ini didasarkan pada konsep "DNA", yang terdiri dari tiga bagian, yaitu identifikasi posisi penting, identifikasi kompetensi yang dibutuhkan untuk posisi dan keterampilan bakat. Konsep DNA yang dimaksud adalah DNA bakat yang berfungsi sebagai penghubung dalam pelaksanaan proses manajemen talenta seperti rencana karir, pelatihan, retensi, pengembangan dan manajemen kinerja.

Minbaeva & Collings (Sari et al., 2020) berpendapat bahwa hal pertama dalam manajemen talenta yaitu berkonsentrasi pada individu, dan juga tetap fokus pada posisi strategis yang dapat mendorong kinerja perusahaan. Menurut Endratno (D. P. Sari et al., 2020) salah satu cara agar manajemen talenta berhasil adalah dengan adanya sistem seleksi, yang merupakan seleksi terhadap hasil kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rachmadinata & Ayuningtyas (Novriyanti, 2016) bertujuan untuk mengetahui bagaimana keberadaan pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan lintasarta Kota Jakarta. Hasil dari penelitian ini mendapatkan hasil bahwa manajemen talenta berpengaruh signifikan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengelola SDM agar tercapainya tujuan organisasi, maka diperlukan ilmu, metode dan pendekatan pengelolaan SDM. SDM sangat menjadi pengaruh besar dalam sebuah organisasi, memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan organisasi tersebut. Salah satu faktor strategis dalam organisasi publik adalah sumber daya aparatur atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang harus dikelola, sehingga

dibutuhkan manajemen pegawai negeri sipil. Dalam pembaharuan manajemen PNS yang harus diperhatikan salah satunya adalah dimensi mikro, yaitu bakat atau talenta pegawai. Dalam beberapa tahun ke depan, perusahaan atau lembaga pemerintah akan terjadi '*generation gap*', karena jumlah pegawai yang memasuki Batas Usia Pensiun (BUP) akan meningkat. Hal ini terjadi karena adanya keterbatasan jumlah SDM yang berkualitas. Manajemen strategis merupakan keterkaitan antara pelaksanaan manajemen SDM dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja. Keberhasilan sebuah organisasi tergantung seberapa hebat SDM mengelola organisasi tersebut, dan *talent manajemen* adalah sebuah konsep yang dibutuhkan mulai dari merencanakan, mendapatkan, mengembangkan dan mempertahankan bakat menurut Isanawikrama (Savitri & Suherman, 2018).

Salah satu yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan adalah kinerja pegawai untuk memajukan suatu bisnis dan memiliki pegawai yang kinerja maksimal (S. amelia Sari, 2017). Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang telah diberikan oleh atasannya. Permasalahan yang sering terjadi dalam sebuah organisasi adalah kurang membaca peluang dalam mengembangkan perusahaan dan ketidakpastian dalam membuat strategi yang berdampak bagi pengembangan usaha organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nisa (2016) menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Syahputra & Syarifuddin (2016) menyatakan bahwa Talent Management mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja maka diperlukan sumber daya manusia yang mampu melaksanakan pencapaian tujuan utama organisasi atau lembaga pemerintah. Untuk dapat menjamin adanya ketersediaan SDM maka strategi yang dibutuhkan adalah manajemen talenta.

### **B. Keaslian Penelitian**

Peneliti mengakui penelitian tentang hubungan pelaksanaan Manajemen Talenta terhadap kinerja pegawai atau karyawan sudah banyak dilakukan, diantaranya Citra Savitri & Enjang Suherman (2018) dengan judul Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai UBP Karawang, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Saputra, Ratnasari & Tanjung (2020) dengan judul “Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan”. Kedua penelitian ini memiliki hasil yang sama, yaitu bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ataupun kinerja karyawan.

Penelitian lainnya yang dilakukan Harmen (Novriyanti, 2016) adalah untuk melihat bagaimana pengaruh *talent management* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah persamaan regresi berganda. Hasil yang didapatkan dalam penelitiannya menyatakan bahwa strategi *management talent* dan *knowledge management* pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Aula

Rahmawati (Novriyanti, 2016) menganalisis pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui retensi karyawan di PD. BPR Bank daerah Lamongan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, manajemen bakat berpengaruh positif yang signifikan terhadap retensi karyawan serta menunjukkan retensi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan manajemen bakat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hariadi (Novriyanti, 2016) melakukan penelitian mengenai pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap reputasi perusahaan dengan moderasi kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero). Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah *partial least square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh D. P. Sari et al (2020) mengenai pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Kota Bandung. Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki beberapa keterkaitan dengan beberapa penelitian yang disebutkan sebelumnya. Dari sisi variabel maupun dari sisi topik, penelitian ini memiliki kesamaan dan perbedaan yaitu ada pada metode, alat ukur, dan subjek penelitian. Pada penelitian yang disebutkan sebelumnya

menggunakan metode eksperimen seperti melakukan *partial least square* (PLS), dan persamaan regresi berganda, sedangkan metode penelitian yang digunakan dalam penulis dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan regresi sederhana yaitu kinerja tugas sebagai variabel dependen/tergantung dan manajemen talenta sebagai variabel independen/bebas. Subjek pada penelitian sebelumnya merupakan pegawai/karyawan swasta, sedangkan subjek pada penelitian ini adalah pegawai ASN di DIY yang telah menerapkan manajemen talenta. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja tugas adalah instrumen *Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)* yang disusun berdasarkan tiga dimensi kinerja tugas oleh Koopmans (2014) yang telah diadaptasi kedalam bahasa Indonesia oleh Widyastuti & Hidayat (2018), sedangkan manajemen talenta diukur berdasarkan empat dimensi manajemen talenta yang disusun oleh Jayaraman (2018). Selain itu, perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian sebelumnya diatas, belum ada yang membahas mengenai pelaksanaan manajemen talenta dan kinerja pegawai di instansi pemerintah.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan uraian singkat pustaka yang relevan di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut, “Bagaimanakah peran manajemen talenta terhadap kinerja ASN di Dinas X Provinsi Y?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pemaparan diatas penelitian ini bertujuan ingin mengetahui secara empiris bagaimana peran manajemen talenta terhadap kinerja ASN di Dinas X Provinsi Y.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kinerja**

##### **1. Definisi Konseptual Kinerja**

Berbagai definisi kinerja cenderung memfokuskan dalam taraf keberhasilan terhadap pekerjaannya. Koopmans (2014) mendefinisikan bahwa kinerja kerja individu merupakan berukuran output yg relevan menurut sebuah pekerjaan. Ramos-Villagrasa (2019) beropini bahwa kinerja merupakan kerangka utuh yang merujuk pada empat aspek yaitu *task performance*, *contextual performance*, *adaptive performance*, & *counterproductive performance*. Kinerja memiliki banyak penelitian dalam berbagai bidang, antara lain pada bidang manajemen, kesehatan kerja & psikologi industri & organisasi. Pada psikologi industri & organisasi yg diukur pada kinerja kerja individu yaitu misalnya keterlibatan kerja, kepuasan & kepribadian dalam kinerja individu.

Definisi kinerja yang paling banyak dikutip adalah dari teori Campbell (1990) yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku atau aktivitas penting yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Tiga arti yang terkait dengan definisi tersebut adalah: 1) kinerja kerja harus didefinisikan menurut perilaku dan bukan pada hasil, 2) kinerja kerja hanya mencakup perilaku yang relevan

dengan tujuan organisasi, dan 3) kinerja kerja bersifat multidimensi. Widyastuti & Hidayat (2018) berpendapat bahwa kinerja merupakan aspek penting dari organisasi dan individu. Organisasi membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi untuk mencapai tujuan, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan daya saing. Hal ini sejalan dengan Bangun (Sudarji & Priskila, 2019) yang mendefinisikan bahwa kinerja adalah seberapa banyak pegawai berkontribusi atau berpartisipasi dalam organisasinya. Menurut Helfert (Cookson & Stirk, 2019), pengertian kinerja adalah keadaan umum suatu instansi selama periode waktu yang ditentukan, hasil atau kegiatan tertentu, yang dipengaruhi oleh kinerja operasional instansi tersebut dalam penggunaan sumber daya. Nur (2013) mendefinisikan kinerja merupakan suatu tugas yang diberikan kepada pegawai dan dari tugas yang dilakukan tersebut mendapatkan hasil yang dicapai.

Kinerja adalah hasil pencapaian yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan ketepatan waktu, Hasibuan (Pusparani, 2021). Menurut Karyono & Gunawani (Fidianingrum et al., 2021), kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai, yang merupakan suatu proses dari keseluruhan organisasi, dimana hasil kerja itu terbukti, terukur dan mampu secara tepat dibandingkan dengan hasil pekerjaan sebelumnya atau dengan standar yang diberikan.

Akbar (2022) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang individu dalam kemampuannya melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan atau kemajuan dari suatu instansi. Setyadi, (2022) mendefinisikan kinerja pegawai yang baik menggambarkan instansi yang baik, karena kinerja pegawai merupakan hal yang paling utama dan tidak akan terpisahkan dengan perusahaan.

Peneliti dalam penelitian sekarang merujuk pada konsep Kopmans, (2014) yang menempatkan bahwa kinerja merupakan hasil yang relevan dari pekerjaan. Sejauh ini, penilaian kinerja terutama berfokus pada ukuran objektif produktivitas kerja seperti jumlah hari absen, jumlah tindakan karyawan, penilaian kuantitas dan kualitas pekerjaan dari karyawan itu sendiri.

## **2. Dimensi-dimensi Kinerja**

Berbagai penelitian berhasil merumuskan konstruk kinerja beserta dimensi-dimensinya dengan menggunakan berbagai pendekatan teoritis. Misalnya, Murphy (Viswesvaran & Ones, 2000) mengusulkan 4 dimensi, Viswesvaran & Ones (2000) mengusulkan 3 dimensi kinerja kerja dan Koopmans (2014.) mengusulkan kinerja kerja individu terdiri atas 3

dimensi. Murphy (Viswesvaran & Ones, 2000) menjelaskan bahwa kinerja kerja individu memiliki 4 dimensi, yaitu:

a) Perilaku istirahat

Perilaku istirahat didefinisikan sebagai perilaku individu dalam menghadapi waktu yang bersifat negatif. Contohnya adalah seperti keterlambatan, ketidakhadiran, dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.

b) Kinerja tugas

Kinerja tugas didefinisikan sebagai perilaku individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja tugas merupakan perilaku individu yang relevan dengan tujuan organisasi.

c) Perilaku interpersonal

Perilaku interpersonal didefinisikan sebagai perilaku yang mengacu pada kegiatan proposal. Contohnya seperti membantu orang lain, kerjasama tim dan membangun relasi dengan lingkungan sekitar.

d) Perilaku destruktif

Perilaku destruktif didefinisikan sebagai perilaku yang bersifat kontras dengan tujuan organisasi, atau dapat merugikan organisasi. Contohnya seperti pencurian, kekerasan dalam bekerja, dan perilaku lainnya yang bersifat kontraproduktif dengan tujuan organisasi.

Viswesvaran & Ones (2000) menjelaskan bahwa dimensi kinerja kerja memiliki tiga dimensi, yaitu:

a) Kinerja tugas

Kinerja tugas didefinisikan sebagai keahlian sebagai pemegang jabatan yang melakukan aktivitas dan aktivitas tersebut diakui secara formal sebagai bagian dari pekerjaan individu. Contohnya adalah aktivitas yang dapat memberikan kontribusi bagi organisasi.

b) Perilaku organisasi kewarganegaraan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) didefinisikan sebagai perilaku individu yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan dalam mencapai tujuan organisasi. Contohnya adalah membantu rekan di saat jam istirahat dengan sukarela.

c) Perilaku kontraproduktif

Perilaku kontraproduktif didefinisikan sebagai perilaku yang memiliki nilai negatif bagi efektivitas organisasi. Robinson & Bennett (Viswesvaran, 2000) mendefinisikan perilaku menyimpang sebagai perilaku sukarela yang melanggar norma-norma organisasi yang dapat mengancam kesejahteraan organisasi, baik anggotanya maupun keduanya. Contohnya adalah melakukan tindakan-tindakan agresif di tempat kerja.

Selain itu, Koopmans (2014) menjelaskan bahwa kinerja kerja memiliki 3 dimensi, yaitu :

a) Kinerja tugas (*Task Performance*)

Kinerja tugas didefinisikan sebagai kemahiran atau kompetensi yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas inti. Kinerja tugas ini terdiri dari bagaimana kemampuan individu dalam merencanakan dan mengatur tugas, kualitas kerja, berorientasi pada hasil dan kemampuan untuk bekerja secara efisien. Viswesvaran (Koopmans, 2014) mengatakan bahwa produktivitas kualitas dan pengetahuan pekerjaan dapat dianggap sebagai kinerja tugas.

b) Kinerja kontekstual (*Performance contextual*)

Kinerja kontekstual didefinisikan sebagai perilaku individu diluar tugas-tugas utama yang mendukung organisasi termasuk keterampilan untuk melakukan tugas-tugas tambahan, memiliki ide, mengambil tugas-tugas yang menantang, mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Kinerja kontekstual secara tidak langsung memberikan kontribusi kinerja organisasi dengan memfasilitasi kinerja tugas. Kinerja kontekstual berkontribusi pada efektivitas organisasi melalui pengaruhnya terhadap konteks kerja psikologis, sosial dan organisasi.

c) Perilaku kerja kontraproduktif (*Counterproductive task behavior*)

Perilaku kerja kontraproduktif didefinisikan sebagai perilaku yang membahayakan kesejahteraan organisasi atau perilaku yang negatif yang tidak sejalan dengan tujuan organisasi. Perilaku tersebut seperti ketidakhadiran, terlambat bekerja, mengeluh, membahayakan organisasi, menyalahgunakan informasi, dan kualitas kerja yang buruk.

Pada penelitian ini, peneliti mengacu pada dimensi kinerja tugas individu yang dikembangkan oleh Koopmans (2014) yang mengemukakan dimensi-dimensi seperti kinerja tugas, kinerja kontekstual dan perilaku kerja kontraproduktif merupakan bagian dari penilaian kinerja kerja individu.

### **3. Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut Jankingthong & Rurkkhum (2012) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi menjadi 5, yaitu :

#### **a) Pendapatan**

Menurut Fombrun (Jankingthong & Rurkkhum, 2012) pendapatan merupakan salah satu kunci dalam strategi sumber daya manusia dalam penilaian kinerja. Chang & Hahn (Jankingthong & Rurkkhum, 2012) menyatakan bahwa jika suatu organisasi mempraktikkan upah terkait kinerja yang adil atau merata berdasarkan kinerja karyawan, maka akan meningkatkan persepsi karyawan tentang keadilan distributif terhadap organisasi. Pendapatan (gaji) merupakan balasan jasa tau penghargaan yang diberikan secara teratur kepada pegawai atas jasa dan hasil kerjanya. salah satunya ASN. Pendapatan merupakan hak bagi semua ASN, dengan gaji yang semakin tinggi maka kinerja ASN juga akan semakin bagus (Elvina, 2022).

#### **b) Penghargaan atau insentif**

Imbalan berupa uang dan insentif merupakan peran penting dalam menarik dan mempertahankan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Organisasi atau instansi harus bisa memastikan bahwa imbalan finansial harus disisihkan untuk pegawai yang memiliki kinerja terbaik dalam perusahaan, Trahat dan Yearout (Jankingthong & Rurkkhum, 2012). Dengan memberikan tunjangan prestasi kepada para pegawai ASN dapat meningkatkan

kinerja masing-masing. Dengan adanya penghargaan atau insentif yang diberikan, pegawai ASN bersaing dalam meningkatkan kinerja masing-masing (Elvina, 2022).

c) Lingkungan tempat kerja

Lingkungan tempat kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. ASN yang bekerja dilingkungan yang terdapat fasilitas kerja yang mendukung dapat membantu ASN bekerja dengan lebih baik.

d) *Work-family factor*

*Work-family factor* yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain *Organisational Citizenship Behaviours* (OCB). Aparatur Sipil Negara memiliki peranan yang sangat strategis. Oleh karena itu institusi pemerintahan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) ASN.

e) Kepribadian

Kepribadian merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu dapat memprediksi pencapaian kesuksesan karir atau lainnya yang berhubungan dengan pekerjaan, Barrick (Jankingthong & Rurkkhum, 2012). Kepribadian dapat mempengaruhi kinerja ASN, karena dengan kepribadian yang baik

seperti semangat bekerja, bekerja keras, dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan memberikan pengaruh terhadap kinerja ASN.

Pada penelitian ini, peneliti mengacu pada faktor-faktor kinerja yang dikemukakan oleh Jankingthong & Rurkkhum (2012) yang menyatakan bahwa beberapa faktor diatas dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah *reward* atau penghargaan. Kinerja dan manajemen talenta dibutuhkan dalam suatu instansi maupun organisasi. Oleh karena itu manajemen talenta penting bagi suatu instansi agar setiap pegawai dapat berkontribusi pada instansi mereka, yaitu dengan meningkatkan kemampuan kerja yang baik berdasarkan penilaian kinerja.

## **B. Manajemen Talenta**

### **1. Definisi Konseptual Manajemen Talenta**

Manajemen talenta merupakan system manajemen SDM yang mencakup tahapan akuisis, pengembangan, retensi, dan penempatan pegawai yang diprioritaskan berdasarkan potensi dan kinerja tertinggi (*high potential and high performance*) melalui suatu mekanisme penilaian (*assessment*). Manajemen Talenta ASN telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2020.

Menurut Krissetyanti (2013) mengemukakan bahwa manajemen bakat merupakan kualitas yang dimiliki oleh seorang pegawai yang dinilai sangat penting dan diperlukan dalam suatu instansi. Menurut Jayarman (2018) manajemen bakat merupakan tantangan yang dihadapi oleh instansi dalam merekrut dan mempertahankan pegawai yang memiliki bakat. Menurut Pella (Hidayat, 2018) pengertian talent management adalah faktor pembeda kinerja setiap karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan yang berkembang dengan baik adalah perusahaan yang menerapkan sistem untuk menemukan, menarik, dan mempertahankan karyawan terbaik.

Manajemen talenta menurut Lockwood (Savitri & Suherman, 2018) manajemen talenta adalah implementasi dari sebuah strategi dan sistem yang terintegrasi dalam meningkatkan produktivitas dalam bekerja dengan mengembangkan, mempertahankan dan menggunakan SDM sesuai dengan *skill* yang dibutuhkan pada saat ini ataupun di masa mendatang. Manajemen

Talenta merupakan serangkaian aktivitas terintegrasi dalam mengelola karyawan berkinerja tinggi di semua level organisasi dengan komponen utama adalah menarik talenta melalui pengadaan dan orientasi, mengembangkan talenta melalui manajemen (Perdana & Ayuningtias, 2019). Menurut Cappelli dan Keller (Rifai et al., 2021), talent management adalah proses mengantisipasi dan merespon kebutuhan organisasi melalui kemampuan strategis.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh instansi maupun organisasi untuk mempertahankan pegawai yang memiliki bakat untuk mencapai tujuan organisasi. Pada penelitian ini peneliti merujuk pada teori Jayardi (2018) yang mendefinisikan manajemen talenta merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh sebuah organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

## **2. Dimensi-dimensi Manajemen Talenta**

Menurut Febriyanto (2020) Manajemen talenta dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan beberapa prinsip, antara lain :

### **a) Objektif**

Proses dalam manajemen talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.

### **b) Terencana**

Manajemen talenta ASN mempersiapkan suksesor pada masing-masing jabatan target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.

c) Terbuka

Informasi manajemen talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan talenta dapat diakses oleh seluruh pegawai ASN.

d) Tepat waktu

Jabatan target dalam manajemen talenta ASN yang lowong dapat segera diisi oleh suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target.

e) Akuntabel

Dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggung jawabkan.

f) Bebas dari Intervensi Politik

Manajemen talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.

g) Bersih dari Praktik KKN

Manajemen talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Sedangkan Jayarman (2018) mengemukakan dimensi manajemen talenta terbagi menjadi empat bagian, yaitu:

a) Mengidentifikasi posisi kritis (*Identifying critical positions*)

Mengidentifikasi posisi kritis sangat penting untuk setiap sistem manajemen bakat. Tahap pertama dalam proses manajemen bakat adalah dengan mengidentifikasi individu yang memiliki bakat di suatu organisasi. Proses identifikasi posisi kritis memungkinkan instansi untuk melatih, mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang memiliki bakat, (Collings & Mellahi, 2009). Mengidentifikasi posisi kritis termasuk dalam proses pelaksanaan manajemen talenta ASN, yang meliputi tahapan; a) identifikasi dan penetapan jabatan kritikal, b) analisis kebutuhan talenta. c) penetapan strategi akuisisi, d) identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta.

b) Pelatihan kompetensi (*Competence training*)

Menurut (Collins & Clark, 2003) pelatihan keterampilan melibatkan investasi waktu dan uang yang berkelanjutan untuk memungkinkan orang-orang berbakat memperoleh keterampilan khusus untuk pekerjaan saat ini dan masa depan.

c) Pengembangan (*Development*)

Menurut (Collins & Clark, 2003) untuk mengidentifikasi posisi bakat yang penting dibutuhkan pengembangan bakat. Pengembangan bakat merupakan kunci untuk sistem manajemen talenta yang

strategis. Pengembangan talenta ASN dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi. Salah satu contoh pengembangan ASN adalah *ASN corporate university* dengan metode klasikan dan klasikal.

d) Manajemen Hadiah (*Reward Management*)

Mahaney & Lederer (2006) manajemen penghargaan terdiri dari penghargaan internal dan penghargaan eksternal. Imbalan intrinsik di tempat kerja meliputi pembelajaran dan pengembangan karir, pekerjaan yang menarik dan menantang serta lingkungan kerja yang mendukung. Imbalan ekstrinsik meliputi gaji yang kompetitif, kenaikan gaji, dan insentif bonus.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dimensi manajemen talenta dari Jayardi, (2018) yang meliputi mengidentifikasi posisi kritis, pelatihan kompetensi, pengembangan bakat dan *reward management*.

### **C. Hubungan antara Manajemen Talenta dan Kinerja**

Menurut Simanjuntak (Choirun et al., 2016) kinerja adalah pencapaian hasil ketika melakukan tugas-tugas tertentu. Menurut Irawati (Rahmawati, 2019), kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja atau kinerja dimana karyawan telah memenuhi tugasnya untuk memenuhi persyaratan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel (Agustiani, 2019.) terdapat enam kategori hasil yang digunakan untuk mengukur nilai kinerja pegawai, antara lain kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan untuk supervisi, dan dampak interpersonal.

Menurut Isanawikrama (2016) mendefinisikan manajemen talenta sebagai konsep yang dimulai dengan bagaimana talenta direncanakan, diperoleh, dikembangkan, dan dipelihara. Menurut Agustiani (2019.) manajemen talenta merupakan proses menemukan, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berbakat di perusahaan. Manajemen talenta sangat penting dalam kelangsungan organisasi. Peran penting manajemen talenta dalam kelangsungan organisasi adalah antara lain, (1) berfokus pada manajemen talenta, maka organisasi akan memiliki kesadaran dan menilai bakat tenaga kerja yang dibutuhkan pada saat ini dan di masa yang akan datang, (2) organisasi memahami model bisnis dan berkembang dengan menyelaraskan manajemen talenta dengan strategi perusahaan, yang pada dasarnya berdampak pada peningkatan kinerja, (3) organisasi mencari cara yang efektif untuk menilai bakat dan menentukan kinerja ini terjadi antara atasan dan bawahan. Oleh

karena itu manajemen talenta sangat dibutuhkan dalam organisasi karena memiliki kelangsungan pada organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Bhuana Katili (2015) ditemukan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nancy (Muathe et al., 2017) ditemukan bahwa manajemen bakat dan kinerja memiliki hubungan yang kuat dengan pertumbuhan kinerja yang dapat memberikan keunggulan bagi organisasi, yaitu dapat mencapai tujuan organisasi.

Setiap kali nilai manajemen bakat meningkat maka nilai kinerja pegawai akan meningkat juga. Untuk mengukur pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai, penelitian yang dilakukan oleh Viany & Susilo (2018) pada skala manajemen talenta mengukur lima indikator, yaitu *maximising performance*, *continuous improvement*, *team leadership*, *work management*, dan *individual leadership*. Sedangkan pada skala kinerja mengukur empat indikator yaitu kualitas, kuantitas, *financial performance*, dan dampak interpersonal. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa skala manajemen talenta mendapatkan nilai berada pada kategori sangat kuat, dan nilai kinerja pegawai berada pada kategori tinggi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **D. Hipotesis**

Mengingat penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka diprediksikan akan ada pengaruh positif terkait peran manajemen talenta terhadap kinerja ASN di Dinas X Provinsi Y.



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Desain Penelitian**

Pada penelitian ini, untuk menjawab hipotesis yang diajukan, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk menguji teori objektif dengan hubungan antar variabel. Variabel ini dapat diukur menggunakan instrumen, sehingga data jumlah dapat dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik (Creswell, 2014). Desain penelitian yang dipilih peneliti berupa penelitian analisis regresi dengan melibatkan manajemen talenta sebagai variabel independen, dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Secara konseptual, kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Secara operasional kinerja pegawai adalah skor yang diukur menggunakan skala adaptasi *Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)* dari (Widyastuti & Hidayat, 2018) yang dibentuk dari tiga dimensi untuk mengukur prestasi kerja individu yang meliputi penilaian berupa kinerja tugas, performa kontekstual dan perilaku kerja kontraproduktif. Variabel kinerja merupakan multidimensi.

Secara konseptual, manajemen talenta merupakan serangkaian proses yang diterapkan perusahaan untuk mengembangkan, mempertahankan, dan menyebarkan orang yang tepat ditempat yang tepat (Kardo., dkk 2020). Secara operasional manajemen talenta adalah skor yang diukur menggunakan skala *Integrated Talent*

Management Scale (ITMS) dari (Jayaraman et al., 2018) yang dibentuk dari empat dimensi yang meliputi mengidentifikasi posisi kritis, pelatihan kompetensi, pengembangan, dan manajemen penghargaan.

## **B. Partisipan**

Partisipan dalam penelitian ini merupakan ASN di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **C. Pengukuran**

### **1. Skala Kinerja**

Skala yang digunakan untuk mengukur kinerja ASN ialah *Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)* yang diadaptasi oleh (Widyastuti & Hidayat, 2018). Salah satu instrumen yang dapat mengukur kinerja kerja adalah *Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)*. Alat ukur *Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)* dipilih berdasarkan beberapa pertimbangan yaitu adanya keterbatasan pada penelitian yang dilakukan sebelumnya bahwa berbagai instrumen telah dikembangkan untuk mengukur prestasi kerja individu (*IWP*). Namun, tidak satupun dari instrumen yang ada dapat mengukur semua aspek yang relevan dari prestasi kerja seseorang. Oleh karena itu, untuk mengatasi permasalahan tersebut dikembangkan skala *Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)* (Koopmans, 2014)

Alat ukur *IWPQ* dikembangkan untuk mengungkap bagaimana kinerja responden terkait kinerja tugas, performa kontekstual dan perilaku kerja kontraproduktif dalam bekerja yang digambarkan dalam 18 aitem, yang didalamnya terdapat 13 butir aitem *favorable* pada nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 dan 5 butir aitem *unfavorable* pada nomor 14, 15, 16, 17, 18. Pada skala *IWPQ* terdapat lima alternatif pilihan jawaban yang digunakan untuk merespon setiap aitem yang diberikan dengan rentang pernyataan dari 1 (jarang) sampai 5 (selalu). Distribusi aitem untuk skala *IWPQ* sebagai berikut:

**Table 1.**  
***Distribusi Aitem Skala Individual Work Performance***

<b>Aspek</b>	<b><i>Favourable</i></b>	<b><i>Unfavourable</i></b>	<b>Jumlah</b>
Kinerja tugas (TP)	1, 2, 3, 4, 5		5
Performa kontekstual (CP)	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13		8
Perilaku kerja kontraproduktif (CWB)		14, 15, 16, 17, 18	5
	<b>Total</b>		<b>18</b>

## 2. Skala Manajemen Talenta

Skala yang digunakan dalam mengukur variabel manajemen talenta adalah menggunakan alat ukur *Integrated Talent Management Scale* yang dikembangkan oleh (Jayaraman, 2018) yang terdiri dari dimensi manajemen bakat yang diidentifikasi secara teoritis, yaitu identifikasi posisi kritis, pelatihan kompetensi, pengembangan dan manajemen penghargaan.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan skala berjenis likert. Pengukuran ini dilakukan dengan mengumpulkan skor hasil manajemen talenta responden. Skala likert ini memiliki lima pilihan jawaban yaitu 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Distribusi aitem untuk skala manajemen talenta adalah sebagai berikut.

**Table 2.**  
***Distribusi Aitem Skala Manajemen Talenta***

<b>Aspek</b>	<b>Aitem</b>	<b>Jumlah</b>
Identifikasi posisi kritis	1, 2, 3, 4	4
Pelatihan kompetensi	5, 6, 7, 8, 9, 10	6
Pengembangan	11, 12, 13, 14, 15	5
Manajemen penghargaan	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26	11
	<b>Total</b>	<b>26</b>

#### **D. Prosedur Penelitian**

Prosedur penelitian ini dilakukan secara bertahap, pada tahapan pertama, peneliti melakukan pengumpulan informasi yang berupa wawancara singkat terhadap salah satu ASN di Dinas X Provinsi Y terkait bagaimana pelaksanaan manajemen talenta via *WhatsApp*. Selanjutnya peneliti mempersiapkan alat ukur penelitian sesuai dengan variabel yang diteliti. Setelah mendapatkan feedback dan persetujuan dari dosen pembimbing terkait alat ukur, peneliti melakukan pengisian *google form* terkait surat izin pengambilan data skripsi untuk ditujukan kepada PTSP di Dinas X. Setelah mendapatkan surat izin pengambilan data skripsi via *email*, peneliti mengirimkan dokumen surat izin pengambilan data skripsi tersebut ke instansi yang dituju dan menunggu surat balasan dari PTSP untuk persetujuan pengambilan data skripsi di Dinas X :Provinsi Y. Pada tahap akhir, peneliti melakukan pengumpulan data dengan kuesioner secara offline yaitu peneliti datang langsung ke Dinas X Provinsi Y.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu pendekatan yang menggunakan analisis pada data numerik yang diolah melalui data statistika. Metode analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi dengan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solutions)* versi 29.0.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PENELITIAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Reliabilitas alat ukur**

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji sebuah skala yang merupakan indikator dari sebuah variabel. Skala atay alat ukur dapat dikatan reliabel ketika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $>0.60$ . Penggunaan reliabilitas alat ukur menggunakan software SPSS version 29.00

##### a) Skala *Individual Work Performance (IWPQ)*

Peneliti telah melakukan uji coba alat ukur terhadap 100 ASN aktif yang bekerja pada instansi tersebut. Berdasarkan analisis SPSS, peneliti memperoleh skor reliabilitas dengan nilai sebesar 0.841 yang artinya skala yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas angka yang tinggi dan reliabel.

##### b) Skala Manajemen Talenta

Peneliti telah melakukan uji coba alat ukur terhadap 100 ASN aktif yang bekerja pada instansi tersebut. Berdasarkan hasil analisis SPSS, peneliti memperoleh skor reliabilitas dengan nilai sebesar 0.942 yang artinya skala yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas angka yang tinggi dan reliabel

##### **2. Validitas alat ukur**

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukut apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk

mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuisioner. Aitem dikatakan valid jika nilai signifikansi  $<0.05$ .

a) *Skala Individual Work Performance (IWPQ)*

Berdasarkan hasil analisis uji validitas menunjukkan bahwa dari 18 aitem terdapat aitem yang tidak memenuhi nilai validitas, yaitu pada aitem 15,16,17 dan 18, dengan nilai signifikansi diatas 0.05. Pada aitem 15 mendapatkan nilai signifikansi 0.62, pada aitem 16 mendapatkan nilai signifikansi 0.980, sedangkan pada aitem 17 mendapatkan nilai signifikansi 0.128, dan pada aitem 18 mendapatkan nilai signifikansi 0.57. Aitem nomor 15,16,17 dan 18 pada skala *Individual Work Performance (IWPQ)* ini tidak memenuhi nilai validitas.

b) *Skala Manajemen Talenta*

Berdasarkan hasil analisis uji validitas menunjukkan bahwa aitem pada skala ini telah valid. Pada skala ini tidak terdapat aitem yang gugur, semua aitem pada skala ini dinyatakan valid dengan rata-rata nilai signifikansi dibawah 0.05.

### **3. Deskripsi Subjek Penelitian**

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, partisipan dalam penelitian ini berjumlah 100 orang dan terdapat beberapa data demografi responden yang didapatkan, baik dari jenis kelamin, usia saat ini, divisi pekerjaan, lama bekerja dan tingkat pendidikan. Berikut merupakan tabel deskripsi responden penelitian:

**Table 3.**  
**Deskripsi Subjek Penelitian**

<b>No.</b>		<b>Deskripsi Subjek</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	58	58.0%
		Wanita	42	42.0%
		<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
2.	Usia	31-40 tahun	33	33.0%
		41-50 tahun	46	46.0%
		51-58 tahun	21	21.0%
		<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
3.	Divisi	Tata Usaha	23	23.0%
		Umum dan Humas	10	10.0%
		Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	5	5.0%
		Urusan Agama Islam	17	17.0%
		Ortala dan KUB	1	1.0%
		Pembinas Kristen	5	5.0%
		Penaizawa	7	7.0%
		Keuangan dan BMN	9	9.0%
		Kepegawaian dan Hukum	2	2.0%
		4	4.0%	
		Pendidikan Madrasah	7	7.0%
		Perencanaan data dan Informasi	4	4.0%
		Bimnas Budha	5	5.0%
		Pakis	5	5.0%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>		
4.	Lama bekerja	1-10 tahun	18	18.0%
		11-20 tahun	66	66.0%
		21-30 tahun	12	12.0%
		>30 tahun	4	4.0%
		<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
5.	Pendidikan	SMA/SLTA	12	12.0%
		S1	63	63.0%
		S2	23	23.0%
		S3	2	2.0%
		<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

#### 4. Deskripsi Data Penelitian

Langkah selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti yaitu melakukan analisis data penelitian. Dalam analisis ini, peneliti memperoleh hasil deskripsi data penelitian yang terdiri dari skor hipotetik dan skor empirik. Dari kedua skor yang telah diperoleh peneliti diantaranya meliputi skor maksimal, skor minimal, mean, dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian.

Berikut tabel deskripsi data penelitian ini:

**Table 4.**  
**Deskripsi Data Penelitian**

Variabel	Empirik				Hipotetik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Kinerja	64	135	104	17.963	18	90	54	11.833
Manajemen talenta	40	124	98	14.325	26	130	78	17.33

Berdasarkan deskripsi data penelitian dan kategorisasi hipotetik yang telah diperoleh, maka diketahui kategorisasi variabel kinerja dan manajemen talenta diperoleh sebagai berikut:

**Table 5.**  
**Kategorisasi Hipotetik**

Kategorisasi	Rumus Hipotetik
Rendah	$X < \mu - 1 \sigma$
Sedang	$\mu - 1 \sigma \leq X < \mu + 1 \sigma$
Tinggi	$X > \mu + 1 \sigma$

Keterangan:

X: Skor responden,  $\mu$ : Mean (rata-rata),  $\sigma$ : Standard deviasi

**Table 6.**  
**Kategorisasi Hipotetik Kinerja**

Variabel	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Kinerja	Rendah	0	0%
	Sedang	1	1.0%
	Tinggi	99	99.0%
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 6 diatas, maka dapat diketahui bahwa pada variabel kinerja subjek yang berada pada kategori sedang berjumlah 1 orang dengan persentase 1.0%, dan pada kategori tinggi berjumlah sebanyak 99 orang dengan persentase 99.0%. Hasil dari kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja pada ASN di Dinas X Provinsi Y berada pada kategori tinggi, berdasarkan hasil kategorisasi hipotetik variabel kinerja.

**Table 7.**  
**Kategorisasi Hipotetik Manajemen Talenta**

Kategorisasi	Rumus	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < \mu - 1 \sigma$	1	1.0%
Sedang	$\mu - 1 \sigma \leq X < \mu + 1 \sigma$	34	34.0%
Tinggi	$X > \mu + 1 \sigma$	65	65.0%
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa subjek yang berada dalam kategori rendah berjumlah 1 orang dengan persentase 1.0%, sedangkan subjek yang berada pada kategori sedang berjumlah 34 orang dengan persentase 34.0%, dan subjek yang berada pada kategori tinggi berjumlah 65 orang dengan persentase 65.0%. Hasil dari kategorisasi hipotetik menunjukkan bahwa partisipan dalam penelitian ini pada variabel manajemen talenta mayoritas

berada pada kategori tinggi dengan jumlah partisipan sebanyak 65 orang dengan persentase 65.0%

## 5. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan langkah awal yang dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi ini mencakup uji normalitas dan uji linearitas. Untuk melakukan uji asumsi, peneliti menggunakan bantuan IBM SPSS *Statistic versions 29 for windows*.

### a) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan peneliti untuk mengetahui sebaran data penelitian yang telah disebarkan apakah terdistribusi secara normal atau sebaliknya tidak normal. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji normalitas menggunakan IBM SPSS *Statistic version 29 for windows*. Adapun dasar dari pengambilan keputusan dari hasil uji normalitas yang telah dilakukan peneliti yaitu jika nilai  $p > 0.05$  signifikan maka data tersebut dikatakan terdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai  $p < 0.05$  maka data yang diperoleh tidak terdistribusi normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas dari variabel kinerja dan manajemen talenta.

**Table 8.**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Kinerja	0.200	Normal
Manajemen Talenta	0.200	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan didapatkan hasil skala kinerja memiliki nilai  $p=0.200$  ( $p>0.05$ ) sehingga data yang didapatkan merupakan data normal. Selanjutnya, pada skala manajemen talenta memiliki nilai  $p=0.200$  ( $p>0.05$ ) sehingga data tersebut juga merupakan data normal dan dapat digeneralisasikan.

b) Uji Linearitas

Setelah melakukan uji normalitas maka uji asumsi lain yang harus dilakukan adalah uji linearitas. Uji asumsi linearitas ditujukan untuk menguji apakah data mengikuti garis linier korelasi atau tidak. Dengan begitu akan dianalisis linearitas pada setiap dimensi kinerja dan variabel manajemen kinerja. Berikut ini dicantumkan tabel hasil uji linearitas yang telah dilakukan:

**Table 9.**  
**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Koefisien Linearitas (F)	Signifikansi	Keterangan
Task performance- Manajemen talenta	2.549	0.001	Linear
Contextual performance- Manajemen talenta	2.703	0.001	Linear
Contraprouduktif task behavior- Manajemen talenta	1.024	0.700	Tidak Linear

Melalui tabel 9 di atas diketahui informasi apakah data pada tiap dimensi kinerja dengan variabel dependen terdistribusi secara linier. Syarat bahwa data dikatakan linier ialah apabila nilai signifikansi pada indeks *Linearity* dibawah 0.05. Pada dimensi *task performance* mendapatkan nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.001 dan *deviation from linearity* sebesar 0.25. Pada dimensi *task performance* dan manajemen talenta, dikatakan linear karena nilai signifikan *linearity* dan *deviation from linearity* dibawah 0.05.

Pada dimensi *contextual performance* mendapatkan nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.001 dan *deviation from linearity* sebesar 0.007. Pada dimensi *contextual performance* dan manajemen talenta, dikatakan linear karena nilai signifikan *linearity* dan *deviation from linearity* dibawah 0.05. Sedangkan pada dimensi *contraproduktif work behavior* mendapatkan nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.700 dan

*deviation from linearity* sebesar 0.432. Pada dimensi *contraproduktif work behavior* dan manajemen talenta, tidak memenuhi syarat linearitas karena nilai signifikansi *linearity* dan *deviation from linearity* diatas 0.05.

c) Uji Multikoliniearitas

Uji multikoliniearitas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independent. Uji multikoliniearitas merupakan salah satu syarat uji asumsi klasik dalam pengujian analisis regresi. Pada uji multikoliniearitas dikatakan model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Syarat uji multikoliniearitas dilihat berdasarkan nilai *tolerance* ( $p > 0.10$ ).

Berikut hasil analisis uji multikoliniearitas yang telah dilakukan :

**Table 10.**  
**Hasil Uji Multikoliniearitas**

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Manajemen Talenta-Kinerja	1.000	1.000

Berdasarkan table diatas, variabel manajemen talenta dan kinerja mendapatkan nilai tolerance sebesar 1.000 dan nilai VIF sebesar 1.000. Pada uji multikoliniearitas variabel manajemen talenta dan kinerja mendapatkan hasil bahwa variabel tersebut tidak terjadi multikoliniearitas karena mendapatkan nilai *tolerance* ( $p > 0.05$ )

d) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan dan pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai sigifinikansi lebih dari 0.05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam persamaan regresi. Berikut uji heterokedastisitas yang telah dilakukan :

**Table 11.**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

<b>p</b>	<b>Keterangan</b>
0.323	Tidak terjadi heterokedastisitas

Berdasarkan table diatas, variabel manajemen talenta dan kinerja mendapatkan nilai p sebesar 0.324. Pada uji heterokedastisitas variabel manajemen talenta dan kinerja mendapatkan hasil bahwa pada kedua variabel ini tidak terjadi heterokedastisitas, dengan nilai signifikansi sebesar 0.324 ( $p > 0.05$ ). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

## 6. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi telah diketahui bahwa data terdistribusi secara normal, namun pada uji linearitas hanya terdapat dua data yang terdistribusi secara linear dan satu data yang tidak terdistribusi secara linear. Langkah selanjutnya adalah uji hipotesis. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis

regresi sederhana menggunakan bantuan *software* SPSS 29.00 *for Windows*.

Berikut ini tabel hasil uji hipotesis analisis regresi yang telah dilakukan:

**Table 12.**  
**Hasil Uji Hipotesis**

<b>Variabel</b>	<b>r</b>	<b>p</b>	<b>B</b>		<b>Keterangan</b>
Kinerja dimensi <i>Task Performance-</i> Manajemen Talenta	0.456	0.001	Constant Koefisien Regresi	7.375 121	Diterima
Kinerja dimensi <i>Contextual Performance-</i> Manajemen Talenta	0.417	0.001	Constant Koefisien Regresi	15.090 161	Diterima
Kinerja dimensi <i>Counterproductive Work Behavior-</i> Manajemen Talenta	0.039	0.702	Constant Koefisien Regresi	3.998 -.003	Ditolak

Berdasarkan hasil analisis antara variabel kinerja dimensi *task performance* dan manajemen talenta, diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi  $r$  sebesar 0.459 dengan  $p=0.001$  ( $p<0.05$ ). Maka nilai tersebut dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kinerja dimensi *task performance* dengan manajemen talenta. Hipotesis dalam penelitian ini diterima. Pada variabel kinerja dimensi *contextual performance* dan manajemen talenta diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi  $r$  sebesar 0.417 dengan  $p=0.001$  ( $p<0.05$ ). Maka nilai tersebut dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kinerja dimensi *contextual performance* dengan manajemen talenta. Hipotesis dalam

penelitian ini diterima. Pada dimensi *counterproductive work behavior* dengan manajemen talenta diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi  $r$  sebesar 0.039 dengan  $p=0.702$  ( $p>0.05$ ). Maka nilai tersebut dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kinerja dimensi *counterproductive work behavior* dengan manajemen talenta. Oleh karena itu, hipotesis pada dimensi *counterproductive work behavior* dan manajemen talenta ditolak.

Selanjutnya dapat dirumuskan daya prediksi pada masing-masing dimensi kinerja sebagai berikut:

a) Dimensi *Task Performance*

Seperti yang dapat terlihat pada tabel 12 bahwa untuk dimensi *task performance* memiliki nilai B Constant sebesar 7.375 dan nilai koefisien regresi sebesar 121. Dengan begitu persamaan garis regresinya adalah:

$$Y \text{ kinerja } \textit{task performance} = 7.375 + 121 (X \text{ manajemen talenta})$$

b) Dimensi *Contextual Performance*

Berdasarkan tabel 12 bahwa untuk dimensi *contextual performance* memiliki nilai B Constant sebesar 15.090 dan nilai koefisien regresi sebesar 161. Dengan begitu persamaan garis regresinya adalah :

$$Y \text{ kinerja } \textit{contextual performance} = 15.090 + 161 (X \text{ manajemen talenta})$$

c) Dimensi *Counterproduktif Work Behavior*

$$Y \text{ kinerja } \textit{counterproductive work behavior} = 3.998 + -003 (X \text{ manajemen talenta})$$

Berdasarkan tabel 12 bahwa untuk dimensi *counterproductive work behavior* memiliki nilai B Constant sebesar 3.998 dan nilai koefisien regresi sebesar -003. Dengan begitu persamaan garis regresinya adalah :

### **B. Diskusi Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kinerja dipengaruhi oleh manajemen talenta. Responden yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 100 orang yang berusia 31-60 tahun, baik berjenis kelamin laki-laki (N=58), dan perempuan (N=42). Keseluruhan responden berstatus sebagai ASN di Dinas X Provinsi Y dengan masa kerja kurang lebih dari 1 tahun. Adapun kendala yang dialami oleh peneliti selama melakukan penelitian yaitu peneliti kesulitan untuk mengumpulkan hasil kuesioner yang telah disebar pada beberapa divisi, dikarenakan divisi tersebut tidak selalu berada di tempat ketika ingin ditemui. Oleh karena itu, sampel yang didapatkan hanya sedikit.

Penelitian yang dilakukan di Dinas X Provinsi Y memakan waktu selama dua yaitu pada tanggal 25 sampai dengan 27 Januari 2023. Metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah membagikan angket kuesioner yang berisi 44 pertanyaan. Proses yang dilewatkan oleh peneliti yaitu diawali dengan memperkenalkan diri secara langsung sekaligus menyampaikan maksud dan tujuan dari peneliti sendiri. Perkenalan dilakukan pada tanggal 25 Januari 2023, setelah melakukan perkenalan dan maksud dan tujuan peneliti meninggalkan angket kuesioner di setiap ruangan divisi agar diisi oleh responden.

Berdasarkan hasil kategorisasi untuk variabel kinerja mean skor sebesar 54, dengan sebagian besar responden berada pada kategori tinggi dengan persentase 99%. Sedangkan pada variabel manajemen talenta memiliki mean skor sebesar 78 dengan sebagian besar persentase responden berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 65.0%. Hal ini membuktikan bahwa pelaksanaan manajemen talenta terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas X Provinsi Y berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, diperoleh nilai kinerja dimensi *task performance* mendapatkan nilai koefisien korelasi  $r$  sebesar 0.459 dengan  $p=0.001$ , sedangkan pada dimensi *contextual performance* mendapatkan nilai koefisien korelasi  $r$  sebesar 0.417 dengan  $p=0.001$ . Hal tersebut dapat diartikan bahwa dimensi kinerja *task performance* dan *contextual performance* berpengaruh positif terhadap manajemen talenta. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Satria Rachmadinata et al., 2017.) manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa usia, divisi, dan lama bekerja seseorang bisa menjadi alat yang berharga untuk membantu mengidentifikasi bagaimana kinerja individu di sebuah perusahaan. Banyak skala lainnya yang dapat digunakan untuk mengukur bagaimana kinerja dan manajemen talenta pegawai di sebuah perusahaan maupun instansi. Peneliti mendatang dapat menguji dua variabel ini dengan jumlah subjek yang lebih banyak lagi.

Penelitian saat ini memiliki beberapa keterbatasan, terutama pada sampel penelitian yang didapatkan berjumlah 100 orang. Kendala yang dialami oleh peneliti yaitu, terdapat beberapa divisi yang susah untuk ditemui karena sibuk dengan aktivitas di luar kantor sehingga responden yang berada pada divisi tersebut tidak dapat mengisi angket kuesioner. Kendala lainnya adalah pada saat mengumpulkan hasil kuesioner pada setiap divisi, terdapat beberapa kuesioner yang telah dilewati oleh responden. Oleh karena itu, responden yang melewati atau tidak menjawab salah satu atau lebih pertanyaan digugurkan. Terlepas dari keterbatasan ini, studi ini memberikan bukti baru bahwa manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja ASN di Dinas X Provinsi Y, yang memberikan tinjauan baru bahwa pelaksanaan manajemen talenta telah terlaksana dengan baik sejauh ini.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini memberikan informasi baru mengenai bagaimana peran manajemen talenta terhadap kinerja ASN . Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa peran manajemen talenta terhadap kinerja ASN di Dinas X Provinsi Y telah berjalan dengan baik. ASN yang telah melaksanakan manajemen talenta dengan baik maka ASN tersebut akan lebih memahami bagaimana bakat dan talenta yang dimilikinya, sehingga dapat berkontribusi secara optimal untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal inilah yang menjadikan manajemen talenta memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas X Provinsi Y. Selain itu, pada penelitian ini memenuhi semua uji asumsi regresi, baik pada uji normalitas, uji linearitas regresi, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas. Hasil hipotesis dalam menunjukkan bahwa manajemen talenta terhadap kinerja pada dimensi *task performance* mendapatkan nilai signifikansi regresi sebesar 0.001, dan hasil pada manajemen talenta terhadap kinerja dimensi *contextual performance* mendapatkan nilai signifikansi regresi sebesar 0.001.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, peneliti mengajukan beberapa saran, diantara yaitu:

### **1. Bagi Subjek Penelitian**

Adapun saran yang dapat diberikan kepada subjek penelitian yaitu untuk dapat melakukan *self assement* yang tepat dalam meningkatkan kinerja ASN, seperti melakukan penilaian diri terhadap tugas yang diberikan oleh atasan, penyelesaian deadline yang diberikan oleh atasan dan lain sebagainya.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Saran yang dapat diberikan peneliti terhadap peneliti selanjutnya yaitu untuk dapat menambah jumlah partisipan serta memperluas responden yang lebih beragam dan juga menggali faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja ASN.

## Daftar Pustaka

- Ayega, E. N., & Muathe, S. (2018). Critical review of literature on cultural diversity in the work place and organizational performance: A research agenda. *Journal of Human Resource Management*, 6(1), 9-17.
- Agustiani, F. N. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta dan Kopetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. *Jurnal Riset Perbankan, Manajemen, dan Akuntansi*, 3(2), 100-131.
- Ardiansyah., Edward., & Rosita (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk-Witel Jambi. *Jurnal Magenta*, 10(1), 33-41.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 686-707.
- Collins, C. J., & Clark, K. D. (2003). Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: The role of human resource practices in creating organizational competitive advantage. *Academy of Management Journal*, 46(6): 740-751.
- Collings, D. G. K. ve Mellahi, K.(2009).“. *Strategic Talent Management: A Reviewand Research Agenda*”, *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.
- Chukwu, S. A. (2017). Impact of Conference Attendance on Job Performance of Professional Librarians of Tertiary Institutions in Imo State, Nigeria. *International Journal of Innovative Research and Development*, 6(11).
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Dewi, I. A. R. S. (2020). Manajemen Talenta dalam Mewujudkan Pemimpin Berkinerja Tinggi (Studi pada Instansi Pemerintah Provinsi Bali). *Jurnal Good Governance*, 16(2), 50-68.
- Dj, A. A., & Wahdaniah, W. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 54-64.
- Febrianto, A. (2021). Pola Karir Aparatur Sipil Negara (ASN) Berbasis Manajemen Talenta. *Journal of Administration and International Development*, 1(1), 105-112.
- Firmansyah, A. (2022). Manajemen Talenta Berdasarkan Smart ASN di Lingkungan Pemerintah (Sebuah Kerangka Konseptual). *Civil Service Journal*, 16(2 Nov), 92-116.
- Hasudungan, L. (2017). Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 301-310.

- Jankingthong, K. and Rurkkhum, S. (2012) Factors Affecting Job Performance: A Review of Literature. *Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts*, (12), 115-127.
- Jayaraman, S., Talib, P., & Khan, A. F. (2018). Integrated talent management scale: Construction and initial validation. *Sage Open*, 8(3), 1-12.
- Koopmans, L. (2014). *Measuring individual work performance*. Amsterdam: Department of Public and Occupational Health Vrije Universiteit University Medical Center.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014b). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229–238.
- Kurniawan, C., Widayat, R. M., & Lestanata, Y. (2023). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara: Studi Kasus Kabupaten Sumbawa. *Journal Law and Government*, 1(1), 1-16.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2).
- Novitasari, M. (2017). Beban Kerja dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7, 832-840.
- Noors, A. I. A. (2019). Pengarusutamaan Manajemen Talenta dalam Tata Kelola MSDM Birokrasi Indonesia. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 4(2), 38-49.
- Octavia, H. V., & Susilo, H. (2018). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60 (2), 186, 191.
- Omotunde, O. I., & Alegbeleye, G. O. (2021). Talent management practices and job performance of librarians in university libraries in Nigeria. *The Journal of Academic Librarianship*, 47(2), 102319.
- Pella, darmin ahmad, & Inayati, A. (2011). Talent Management: Building Human Capital for Growth and Excellence. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 480.
- Perdana, W. M., & Ayuningtias, H. G. (2019). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada PT Pindad (Persero). *E-Proceeding of Management*, 6(2), 2589–2594.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.
- Fernández-del-Río, E., Koopmans, L., Ramos-Villagrasa, P. J., & Barrada, J. R. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205.
- Rachmadinata, N. S., & Ayuningtias, H. G. (2017). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan Lintasarta kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 197-204.

- Rifai, A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2021). Persepsi Pegawai Terhadap Implementasi Manajemen Talenta Di Organisasi Pemerintahan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (Jabm)*, 7(2), 366-366.
- Rustam, A., & Nenobais, H. (2021). Penerapan Manajemen Talenta Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Yahukimo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 7(1), 25–31.
- Steynberg, R. P., & Veldsman, T. H. (2011). A comprehensive, holistic people integration process for mergers and acquisitions. *SA Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1-16.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Savitri, C., & Suherman, E. (2018). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai UBP Karawang. *Buana Ilmu*, 2(2).
- Sudarji, S., & Priskila, V. (2019). Hubungan grit dengan organizational citizenship behaviour pada karyawan di Universitas X. *Personifikasi*, 10(02), 114–122.
- Sari, D. P., Ayuningtyas, H. G., Psi, S., Prodi, M., Bisnis, M., & Fakultas, I. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Kota Bandung, 7(2), 2424–2431.
- Sabarofek, S. M., Sawor, P. H., & Bajari, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja PNS Dinsos Papua Barat. *Cakrawala Management Business Journal*, 3(1), 562-570.
- Suparman, R., & Naibaho, V. H. (2021). Manajemen Talenta Di Pemerintah Daerah: Studi Eksploratori Penerapan Kebijakan Manajemen Talenta Di Provinsi Kalimantan Timur Dan Kalimantan Utara. *Jurnal Borneo Administrator*, 17(1), 111-130.
- Sambuardi, R. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(08), 1358-1364.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Wuri, D. C., Kaunang, M., & Kumayas, N. (2019). Disiplin Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Meningkatkan Kinerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Eksekutif*, 3(3).
- Widikusyanto, M. J., Nafiudin, N., Wibowo, H. A., & Marwan, J. (2016). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Banten. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen UNSERA*, 2(2).
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of individual work performance questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2), 101-112.

**Lampiran 1**  
**Surat Izin Penelitian**



FAKULTAS  
PSIKOLOGI &  
ILMU SOSIAL BUDAYA

Gedung Dr. Soekiman Wirjosandjojo  
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia  
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584  
T. (0274) 898444 ext. 2106, 2114  
F. (0274) 898444 ext. 2106  
E. [fpsb@uii.ac.id](mailto:fpsb@uii.ac.id)  
W. [fpsb.uii.ac.id](http://fpsb.uii.ac.id)

Tanggal : 11 Januari 2023  
Nomor : 55/Dek/70/DURT/1/2023  
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data Skripsi

Kepada :  
Yth. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama  
Daerah Istimewa Yogyakarta

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah maupun Swasta. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Rizka Aprilliani Jantu  
Nomor Induk Mahasiswa : 19320219  
Program Studi : Psikologi  
Pembimbing : Dr.rer.nat. Arief Fahmie, S.Psi., M.A., Psikolog  
Judul Skripsi :

**"Hubungan Pelaksanaan Manajemen Talenta  
dan Kinerja Pegawai ASN di Daerah Istimewa Yogyakarta"**

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*



Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya  
Universitas Islam Indonesia

*[Signature]*  
Dr. Phil. Qurotul Uyun, S.Psi., M.Si., Psikolog  
NIP: 963200102



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA**  
**DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**  
Jalan Sukonandi Nomor 8 D.I. Yogyakarta 55166  
Telepon/ Faximile (0274) 513492  
Situs : [diy.kemenag.go.id](http://diy.kemenag.go.id)

Nomor : B - 590 /Kw.12.1/HM.01/ 01/ 2023 24 Januari 2023  
Sifat : Biasa  
Hal : Izin Pengambilan Data Skripsi

Yth. Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya  
Universitas Islam Indonesia

*Assalamu'alaikum w. w.*

Memperhatikan surat Saudara nomor : 54/Dek/70/DURT/I/2023 tanggal 11 Januari 2023 perihal Permohonan Ijin Pengambilan Data Skripsi, dengan ini kami beritahukan bahwa kami memberikan izin kepada mahasiswa sebagai berikut :

No.	Nama	NIM	JUDUL SKRIPSI	DOSEN PEMBIMBING
1.	RIFAT NOVITA SARI	19320033	" HUBUNGAN LEARNING AGILITY DENGAN MANAJEMEN TALENTA DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA"	Dr. rer.nat. ARIEF FAHMI, S.Psi., M.A., Psikolog
2.	RIZKA APRILIANI JANTU	19320219	"HUBUNGAN PELAKSANAAN MANAJEMEN TALENTA DAN KINERJA PEGAWAI ASN DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA"	

untuk melaksanakan Kegiatan Penelitian/Pengambilan Data Skripsi berupa pembagian kuesioner pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta dalam rangka pembuatan skripsi/tugas akhir mahasiswa dengan waktu pelaksanaan mulai hari **Rabu s.d Jum'at** mulai tanggal **25 s.d 27 Januari 2023**.

Selanjutnya, kami harap Mahasiswa yang akan melaksanakan Kegiatan Penelitian/Pengambilan Data tersebut dapat memenuhi tata tertib serta ketentuan – ketentuan yang telah ditetapkan oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta dan tetap mematuhi protokol kesehatan dalam penanganan dan pencegahan COVID-19.

Demikian, atas perhatian Saudara kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum w. w.*

a.n. Kepala  
Kepala Bagian Tata Usaha,



Muntolib

Tembusan  
Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama D. I. Yogyakarta



# **Lampiran 2**

## **Dokumentasi**



**Lampiran 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas dan**  
**Validitas**

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	99.0
	Excluded <sup>a</sup>	1	1.0
	Total	101	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	18

### Correlations

	Y_AItem1	Y_AItem2	Y_AItem3	Y_AItem4	Y_AItem5	Y_AItem6	Y_AItem7	Y_AItem8	Y_AItem9	Y_AItem10	Y_AItem11	Y_AItem12	Y_AItem13	Y_AItem14	Y_AItem15	Y_AItem16	Y_AItem17	Y_AItem18	SkorTotal_Kinaja
Y_AItem1	Pearson Correlation	1	.771**	.631**	.770**	.678**	.612**	.604**	.494**	.441**	.611**	.544**	.547**	.405**	.118	-.034	-.183	-.049	-.842
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y_AItem2	Pearson Correlation	.771**	1	.696**	.727**	.710**	.720**	.634**	.531**	.511**	.600**	.601**	.624**	.504**	.066	-.063	-.213*	-.128	-.079
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.513	.535	.034	.206	.435
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y_AItem3	Pearson Correlation	.631**	.696**	1	.756**	.682**	.588**	.534**	.562**	.525**	.649**	.610**	.567**	.469**	.068	-.048	-.161	-.070	-.842
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.499	.637	.110	.489	.880
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y_AItem4	Pearson Correlation	.770**	.727**	.756**	1	.741**	.562**	.639**	.556**	.521**	.765**	.539**	.577**	.489**	.083	-.072	-.185	-.083	-.884
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.413	.475	.065	.414	.406
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y_AItem5	Pearson Correlation	.678**	.716**	.692**	.741**	1	.557**	.608**	.496**	.641**	.642**	.445**	.624**	.436**	.057	-.091	-.185	-.087	-.063
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.572	.370	.065	.387	.536
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y_AItem6	Pearson Correlation	.612**	.720**	.588**	.562**	.557**	1	.586**	.428**	.477**	.527**	.531**	.439**	.485**	.106	-.077	-.169	-.133	-.084
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.294	.448	.093	.188	.405
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y_AItem7	Pearson Correlation	.604**	.634**	.534**	.639**	.608**	.586**	1	.590**	.501**	.565**	.523**	.637**	.452**	.061	-.132	-.235*	-.151	-.153
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.548	.191	.018	.134	.128
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y_AItem8	Pearson Correlation	.494**	.531**	.562**	.558**	.488**	.428**	.590**	1	.731**	.611**	.410**	.533**	.351**	-.039	-.003	-.221*	-.119	-.028
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.699	.976	.027	.239	.783
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y_AItem9	Pearson Correlation	.441**	.511**	.525**	.521**	.641**	.477**	.501**	.731**	1	.606**	.365**	.429**	.339**	.074	.099	-.095	.002	.070
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.464	.329	.347	.985	.492
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y_AItem10	Pearson Correlation	.611**	.600**	.649**	.705**	.642**	.527**	.565**	.611**	.606**	1	.639**	.548**	.413**	-.023	-.096	-.162	-.103	-.090
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.822	.342	.107	.307	.376
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y_AItem11	Pearson Correlation	.544**	.601**	.610**	.539**	.445**	.531**	.523**	.410**	.365**	.639**	1	.550**	.437**	-.067	-.140	-.208**	-.157	-.147
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	.509	.166	.038	.120	.144
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y_AItem12	Pearson Correlation	.547**	.624**	.567**	.577**	.624**	.439**	.637**	.533**	.429**	.548**	.550**	1	.524**	-.162	-.266*	-.308**	-.248**	-.220**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.106	.008	.002	.013	.028
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y_AItem13	Pearson Correlation	.405**	.504**	.469**	.489**	.438**	.485**	.452**	.391**	.339**	.413**	.437**	.524**	1	-.190	-.271**	-.229**	-.265**	-.545**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.058	.006	.022	.005	.008
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y_AItem14	Pearson Correlation	.118	.066	.068	.083	.057	.106	.061	-.039	.074	-.023	-.067	-.162	-.190	1	.817**	.527**	.757**	.304**
	Sig. (2-tailed)	.241	.513	.499	.413	.572	.294	.548	.899	.464	.822	.509	.106	.058		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y_AItem15	Pearson Correlation	-.034	-.063	-.048	-.072	-.091	-.077	-.132	-.003	.099	-.098	-.140	-.266**	-.271**	.817**	1	.549**	.848**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.738	.535	.637	.475	.370	.448	.191	.976	.329	.342	.166	.008	.006		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y_AItem16	Pearson Correlation	-.183	-.213*	-.161	-.185	-.185	-.169	-.235*	-.221*	-.095	-.162	-.208**	-.308**	-.229**	.527**	.549**	1	.593**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.068	.034	.110	.065	.065	.093	.018	.027	.347	.107	.038	.002	.022		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y_AItem17	Pearson Correlation	-.049	-.128	-.070	-.083	-.087	-.133	-.151	-.119	.002	-.103	-.157	-.248**	-.262**	.757**	.848**	.593**	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.828	.206	.469	.414	.387	.188	.134	.239	.985	.307	.120	.013	.005		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y_AItem18	Pearson Correlation	-.042	-.079	-.042	-.084	-.063	-.084	-.153	-.028	.070	-.090	-.147	-.220**	-.265**	.757**	.895**	.573**	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.680	.435	.680	.406	.536	.405	.128	.783	.492	.376	.144	.028	.008		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
SkorTotal_Kinaja	Pearson Correlation	.777**	.822**	.785**	.821**	.785**	.719**	.734**	.670**	.701**	.762**	.683**	.671**	.545**	.364**	.187	.003	.153	.191
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	.062	.980	.128
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

## Case Processing Summary

	N	%
Cases	100	99.0
Valid	100	99.0
Excluded <sup>a</sup>	1	1.0
Total	101	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	26

		Correlations																										Doc. Types reported %	
		K_Altern1	K_Altern2	K_Altern3	K_Altern4	K_Altern5	K_Altern6	K_Altern7	K_Altern8	K_Altern9	K_Altern10	K_Altern11	K_Altern12	K_Altern13	K_Altern14	K_Altern15	K_Altern16	K_Altern17	K_Altern18	K_Altern19	K_Altern20	K_Altern21	K_Altern22	K_Altern23	K_Altern24	K_Altern25	K_Altern26		
K_Altern1	Person Correlation	1	.444*	.274*	.198*	.210*	.181	.208	.088	.165	.202*	.171	.144	.128	.284*	.307*	.128	.189	.230*	.182	.205*	.230*	.207*	.164	.237*	.154	.302*		
	Sig. (2-tailed)		<.001	.006	.008	.009	.038	.072	.480	.333	.089	.043	.080	.152	.203	.004	<.001	.006	.006	.010	.070	.070	.011	.018	.022	.003	.020	.125	<.001
K_Altern2	Person Correlation	.444*	1	.181	.059*	.010*	.497*	.556*	.590*	.500*	.577*	.667*	.391*	.514*	.654*	.252*	.461*	.593*	.584*	.428*	.608*	.394*	.578*	.479*	.474*	.405*	.791*		
	Sig. (2-tailed)		<.001	.071	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.013	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
K_Altern3	Person Correlation	.274*	.181	1	.138	.164	.153	.105	.008	.183	.149	.210*	.210*	.210*	.028	.052	.017	.080	.008	.038	.005	.003	.003	.012	.262*	.120	.237*		
	Sig. (2-tailed)		.006		.189	.104	.128	.286	.884	.105	.139	.016	.036	.128	.009	.795	.610	.865	.372	.837	.710	.973	.908	.958	.898	.234	.281*		
K_Altern4	Person Correlation	.198*	.059*	.138	1	.541*	.497*	.616*	.462*	.430*	.481*	.518*	.481*	.492*	.503*	.480*	.159	.278*	.424*	.459*	.340*	.475*	.303*	.455*	.386*	.389*	.459*	.677*	
	Sig. (2-tailed)		.006	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.155	.009	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
K_Altern5	Person Correlation	.210*	.497*	.153	.541*	1	.661*	.597*	.508*	.619*	.563*	.459*	.328*	.498*	.390*	.434*	.109	.305*	.407*	.480*	.400*	.498*	.498*	.547*	.547*	.496*	.474*	.769*	
	Sig. (2-tailed)		.009	.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.109	.007	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
K_Altern6	Person Correlation	.088	.556*	.105	.462*	.616*	1	.593*	.566*	.506*	.483*	.591*	.481*	.474*	.548*	.331*	.442*	.507*	.487*	.353*	.464*	.428*	.466*	.333*	.466*	.333*	.466*	.753*	
	Sig. (2-tailed)		.006	.189	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
K_Altern7	Person Correlation	.181	.059*	.164	.497*	.597*	.508*	1	.583*	.566*	.506*	.483*	.591*	.481*	.474*	.548*	.331*	.442*	.507*	.487*	.353*	.464*	.428*	.466*	.333*	.466*	.753*		
	Sig. (2-tailed)		.006	.189	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
K_Altern8	Person Correlation	.497*	.556*	.105	.462*	.616*	.593*	.566*	1	.730*	.768*	.572*	.361*	.498*	.408*	.528*	.247*	.445*	.471*	.483*	.346*	.471*	.483*	.346*	.471*	.483*	.346*	.768*	
	Sig. (2-tailed)		<.001	.189	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.013	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
K_Altern9	Person Correlation	.153	.497*	.164	.497*	.597*	.508*	.593*	.566*	1	.765*	.584*	.487*	.434*	.369*	.472*	.134	.338*	.353*	.422*	.330*	.422*	.330*	.422*	.330*	.422*	.330*	.765*	
	Sig. (2-tailed)		.009	.189	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.134	.007	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
K_Altern10	Person Correlation	.105	.462*	.164	.497*	.597*	.508*	.593*	.566*	.765*	1	.859*	.412*	.483*	.375*	.360*	.884	.390*	.423*	.317*	.504*	.293*	.461*	.418*	.390*	.297*	.884*		
	Sig. (2-tailed)		.006	.189	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
K_Altern11	Person Correlation	.210*	.497*	.153	.541*	.619*	.563*	.459*	.328*	.498*	.390*	1	.531*	.812*	.511*	.574*	.405*	.523*	.388*	.598*	.491*	.628*	.521*	.506*	.334*	.738*			
	Sig. (2-tailed)		.009	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.006	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
K_Altern12	Person Correlation	.153	.497*	.164	.497*	.597*	.508*	.593*	.566*	.765*	.859*	.412*	1	.540*	.735*	.342*	.333*	.363*	.362*	.418*	.224*	.278*	.368*	.295*	.429*	.307*	.592*		
	Sig. (2-tailed)		.009	.189	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.007	.011	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
K_Altern13	Person Correlation	.164	.497*	.164	.497*	.597*	.508*	.593*	.566*	.765*	.859*	.412*	.540*	1	.605*	.679*	.217*	.486*	.490*	.534*	.480*	.589*	.665*	.518*	.439*	.396*	.722*		
	Sig. (2-tailed)		.006	.189	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.008	.009	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
K_Altern14	Person Correlation	.105	.462*	.164	.497*	.597*	.508*	.593*	.566*	.765*	.859*	.412*	.540*	.605*	1	.569*	.214	.370*	.420*	.476*	.361*	.307*	.439*	.463*	.361*	.429*	.682*		
	Sig. (2-tailed)		.006	.189	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.009	.013	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
K_Altern15	Person Correlation	.210*	.497*	.153	.541*	.619*	.563*	.459*	.328*	.498*	.390*	.531*	.812*	.511*	.574*	.405*	.523*	.388*	.598*	.491*	.628*	.521*	.506*	.334*	.738*				
	Sig. (2-tailed)		.009	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.006	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
K_Altern16	Person Correlation	.153	.497*	.164	.497*	.597*	.508*	.593*	.566*	.765*	.859*	.412*	.540*	.605*	1	.439*	.608*	.598*	.689*	.534*	.577*	.521*	.501*	.581*	.537*	.498*	.339*	.779*	
	Sig. (2-tailed)		.009	.189	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.007	.008	.008	.008	.008	.008	.008	.008	.008	.008	.008	.008	<.001
K_Altern17	Person Correlation	.105	.462*	.164	.497*	.597*	.508*	.593*	.566*	.765*	.859*	.412*	.540*	.605*	.439*	1	.429*	.388*	.409*	.268*	.247*	.414*	.182	.243	.086	.070	.419*		
	Sig. (2-tailed)		.006	.189	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
K_Altern18	Person Correlation	.164	.497*	.164	.497*	.597*	.508*	.593*	.566*	.765*	.859*	.412*	.540*	.605*	.439*	.429*	1	.486*	.593*	.561*	.454*	.382*	.375*	.464*	.277*	.193	.630*		
	Sig. (2-tailed)		.006	.189	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
K_Altern19	Person Correlation	.105	.462*	.164	.497*	.597*	.508*	.593*	.566*	.765*	.859*	.412*	.540*	.605*	.439*	.429*	.486*	1	.884*	.413*	.556*	.447*	.461*	.387*	.323*	.140	.689*		
	Sig. (2-tailed)		.006	.189	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
K_Altern20	Person Correlation	.164	.497*	.164	.497*	.597*	.508*	.593*	.566*	.765*	.859*	.412*	.540*	.605*	.439*	.429*	.486*	.884*	1	.812*	.585*	.551*	.628*	.518*	.464*	.413*	.772*		
	Sig. (2-tailed)		.006	.189	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
K_Altern21	Person Correlation	.105	.462*	.164	.497*	.597*	.508*	.593*	.566*	.765*	.859*	.412*	.540*	.605*	.439*	.429*	.486*	.884*	.812*	1	.569								

# **Lampiran 4**

## **Informed Consent**

## **PERNYATAAN PERSETUJUAN**

### **Informed Consent**

Saya menyatakan bersedia untuk berpartisipasi dalam pengambilan data atau sebagai responden pada penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa Prodi Psikologi Universitas Islam Indonesia Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya untuk memenuhi tugas akhir (skripsi).

Saya percaya yang saya informasikan dijamin kerahasiaannya. Demikian secara sukarela dan tidak ada unsur paksaan dari siapapun, saya bersedia berperan serta dalam penelitian.

Yogyakarta, .....

(.....)

# **Lampiran 5**

## **Skala Penelitian**

## KUESIONER PENELITIAN

### A. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri saudara dengan keadaan yang sebenarnya :

Nama :  
Jenis kelamin :  
Pendidikan Terakhir :  
Usia :  
Lama kerja :  
Divisi :

### B. Skala Kinerja

Mohon berikan tanda check (√) pada salah satu kolom yang paling sesuai dengan perilaku Bapak/Ibu.

Berikut keterangan pilihan jawaban

1	2	3	4	5
Jarang	Kadang-kadang	Secara teratur	Sering	Selalu

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu.					
2	Saya terus menanamkan di benak hasil kerja yang perlu saya capai.					
3	Saya mampu menyusun prioritas					
4	Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya secara efisien.					
5	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik.					
6	Saya berinisiatif memulai tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai.					
7	Ketika ada tugas yang menantang, saya berusaha menerimanya.					
8	Saya berusaha terus memperbarui pengetahuan terkait pekerjaan saya.					
9	Saya berusaha terus memperbarui keterampilan kerja saya.					
10	Saya mendapatkan solusi kreatif untuk masalah-masalah baru.					

11	Saya bersedia menerima tanggung jawab ekstra.					
12	Saya terus menerus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya.					
13	Saya terlibat aktif dalam rapat atau koordinasi.					
14	Saya mengeluhkan hal-hal kecil terkait pekerjaan di tempat kerja .					
15	Saya membesar-besarkan masalah di tempat kerja.					
16	Saya berfokus pada aspek negatif situasi kerja ketimbang aspek positifnya.					
17	Saya membicarakan aspek negatif pekerjaan saya dengan rekan-rekan kerja saya.					
18	Saya membicarakan hal-hal negatif pekerjaan saya dengan orang-orang di luar tempat kerja saya.					

### C. Skala Manajemen Talenta

Mohon berikan tanda check (√) pada salah satu kolom yang paling sesuai dengan perilaku Bapak/Ibu.

Berikut keterangan pilihan jawaban

1	2	3	4	5
Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Perusahaan saya mengidentifikasi posisi penting yang selaras dengan strategi bisnis.					
2	Perusahaan saya membangun kumpulan talenta dalam organisasi.					
3	Perusahaan saya membedakan pegawai berdasarkan kontribusi/kinerja.					
4	Perusahaan saya mengidentifikasi bakat yang dapat memberikan dampak yang baik untuk keberhasilan organisasi.					

5	Kegiatan pelatihan untuk talenta yang teridentifikasi difokuskan pada kompetensi yang dibutuhkan organisasi.					
6	Kegiatan pelatihan bagi talenta yang teridentifikasi dilaksanakan secara rutin.					
7	Isi kegiatan pelatihan untuk talenta yang teridentifikasi didasarkan pada prestasi kerja.					
8	Kegiatan pelatihan untuk talenta yang teridentifikasi membutuhkan waktu dan sumber daya keuangan yang luas.					
9	Kegiatan pelatihan untuk talenta yang teridentifikasi dirancang untuk mengembangkan keterampilan pengetahuan terkait perusahaan.					
10	Kegiatan pelatihan untuk talenta yang teridentifikasi sejalan dengan jobdesk yang diberikan.					
11	Kebutuhan pengembangan organisasi diidentifikasi untuk talenta.					
12	Talenta yang teridentifikasi memiliki banyak peluang untuk kenaikan jabatan.					
13	Talenta memiliki jenjang karir yang jelas di organisasi.					
14	Talenta memiliki lebih dari satu jalan untuk promosi.					
15	Kegiatan pengembangan mencakup feedback terkait perkembangan untuk talenta yang diidentifikasi.					
16	Perusahaan saya memberikan reward, seperti uang tunai, perjalanan berbayar, bonus intensif, dll.					
17	Atasan saya mendiskusikan dan memberikan feedback yang bermanfaat tentang kinerja karyawan.					
18	Perusahaan saya menghargai pekerjaan dan kontribusi saya.					
19	Saya percaya bahwa perusahaan saya memiliki sistem penghargaan yang adil bagi karyawan.					
20	Perusahaan saya menetapkan target yang menantang dalam pekerjaan saya.					

21	Saya memiliki rekan kerja yang mendukung dan sepemikiran.					
22	Perusahaan saya mendukung gaya hidup yang seimbang (antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya).					
23	Perusahaan saya mendorong dan mengatur kerjasama tim antar karyawan.					
24	Perusahaan saya menyediakan paket gaji yang kompetitif (yaitu gaji pokok ditambah tunjangan).					
25	Perusahaan saya memberikan bantuan kesehatan, pensiun, dan manfaat pensiun.					
26	Perusahaan saya memberikan penghargaan melalui cara non finansial misalnya sertifikat penghargaan.					

# **Lampiran 6**

## **Tabulasi Data**

# 1. Tabulasi data Kinerja

No	Responden/Kelam	Pendidikan	Usia	Divisi	Lama bekerja	Kinerja													Total CP	CvB14	Total CvB	JUMLAH Y		
						TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	CP6	CP7	CP8	CP9	CP10	CP11	CP12	CP13						
3	R1	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	3	4	30	5	5	105
4	R2	1	2	2	1	2	4	3	4	3	3	17	3	2	3	3	3	3	3	23	5	5	85	
5	R3	1	3	1	3	2	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	4	4	31	2	2	104	
6	R4	1	4	3	4	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	135	
7	R5	1	3	3	4	3	4	4	4	4	5	21	5	4	5	5	4	4	4	35	2	2	114	
8	R6	2	3	2	5	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	32	2	2	105	
9	R7	1	2	2	6	2	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	103	
10	R8	2	2	1	3	2	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	3	3	28	4	4	103	
11	R9	2	3	1	1	2	4	3	4	4	2	17	4	4	4	4	4	2	4	30	4	4	98	
12	R10	2	2	3	3	4	5	5	4	3	5	22	5	5	5	5	5	5	2	37	4	4	122	
13	R11	1	2	3	2	2	5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	5	4	4	36	5	5	123	
14	R12	1	3	2	1	2	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	103	
15	R13	1	3	1	2	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	4	39	3	3	131	
16	R14	2	3	3	2	4	3	5	4	5	5	22	4	5	5	5	4	4	5	36	4	4	120	
17	R15	1	3	3	1	2	3	4	4	4	3	18	5	3	5	5	4	4	2	32	3	3	100	
18	R16	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	15	2	3	4	4	3	4	3	27	4	4	88	
19	R17	1	3	2	3	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	4	38	5	5	131	
20	R18	1	2	2	7	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	1	36	5	5	127	
21	R19	2	2	1	8	2	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	2	3	29	5	5	103	
22	R20	1	1	2	8	2	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	3	4	29	4	4	100	
23	R21	1	2	2	8	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	106	
24	R22	2	3	2	8	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	109	
25	R23	1	3	3	1	3	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	3	4	28	5	5	101	
26	R24	1	4	2	6	1	2	2	2	2	2	10	2	1	5	5	4	1	2	21	2	2	64	
27	R25	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	81	
28	R26	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	32	2	2	106	
29	R27	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	2	30	4	4	104	
30	R28	1	2	3	1	4	3	3	4	3	3	16	4	3	4	3	4	3	3	27	3	3	85	
31	R29	2	2	1	9	2	4	4	2	2	2	14	4	4	4	4	2	4	2	1	25	4	4	82
32	R30	2	2	2	9	2	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	3	3	3	29	4	4	100	
33	R31	1	2	2	1	2	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	4	3	26	4	4	88	
34	R32	1	2	2	1	2	4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	5	4	5	37	2	2	120	
35	R33	1	3	3	10	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	133	
36	R34	2	2	3	1	2	4	2	2	3	4	15	1	4	2	4	4	2	2	21	4	4	76	
37	R35	2	2	3	10	4	2	3	4	2	2	13	2	2	4	4	4	5	2	25	1	1	77	
38	R36	1	2	2	10	2	3	4	4	4	4	19	4	5	5	5	5	2	4	35	5	5	113	
39	R37	1	1	2	10	2	3	4	4	4	4	19	4	4	5	5	5	2	4	34	5	5	111	
40	R38	1	2	1	11	2	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	4	4	4	28	1	1	101	
41	R39	2	2	2	7	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	135	
42	R40	1	2	2	7	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	135	
43	R41	1	1	3	7	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	135	
44	R42	2	2	2	7	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	135	
45	R43	2	2	2	7	3	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	4	5	3	4	34	5	5	123
46	R44	2	2	3	8	2	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	2	3	29	5	5	103	
47	R45	1	2	2	2	2	4	5	5	4	4	22	4	5	5	4	4	4	5	35	5	5	119	
48	R46	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	15	2	3	4	4	3	4	4	28	4	4	90	
49	R47	1	2	1	1	1	4	5	3	3	3	18	5	3	3	3	3	4	3	28	5	5	97	
50	R48	1	2	2	11	2	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	2	2	21	5	5	77	
51	R49	1	2	2	11	2	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	2	21	5	5	77	
52	R50	1	2	2	11	2	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	4	39	4	4	122	
53	R51	2	3	1	1	2	3	2	3	4	2	14	4	4	4	4	2	2	4	26	4	4	84	
54	R52	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	15	2	5	5	3	2	2	3	24	4	4	82	
55	R53	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	15	4	4	3	5	2	2	3	4	27	5	5	85
56	R54	1	3	1	12	2	2	2	4	3	3	14	3	2	4	4	4	3	2	26	4	4	84	
57	R55	2	1	1	6	1	3	4	4	3	3	17	3	4	5	3	3	4	5	32	1	1	93	
58	R56	1	2	2	4	2	3	2	3	3	2	13	3	4	3	2	3	4	2	23	3	3	75	
59	R57	2	2	1	1	1	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	5	4	4	34	2	2	112	
60	R58	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	4	5	35	2	2	112	
61	R59	2	3	2	8	2	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	24	5	5	83	
62	R60	1	2	2	8	2	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	3	4	29	4	4	100	
63	R61	2	2	1	8	1	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	5	4	37	2	2	116	
64	R62	2	1	1	2	2	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	4	3	4	35	3	3	115	
65	R63	1	2	1	2	1	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	4	3	32	2	2	108	
66	R64	1	2	1	4	1	3	4	2	3	4	16	3	2	4	4	3	2	3	24	3	3	83	
67	R65	2	2	2	4	1	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	4	5	4	37	2	2	116
68	R66	1	1	2	4	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	4	40	1	1	131	
69	R67	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	5	5	5	38	2	2	118	
70	R68	1	2	3	4	3	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	4	5	5	4	36	2	2	114

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X
70	R68	1	2	3	4	3	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	5	5	4	35	2	2	129	
71	R69	1	1	1	4	1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	135	
72	R70	1	2	1	1	1	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	4	4	38	2	2	120	
73	R71	1	2	2	1	1	5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	4	5	4	34	2	2	118	
74	R72	2	2	2	4	2	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	4	2	4	34	4	4	122
75	R73	1	3	2	4	2	4	4	3	3	3	17	4	3	3	3	3	3	4	28	2	2	88	
76	R74	1	2	2	4	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	108	
77	R75	1	1	2	8	2	2	2	3	2	4	13	3	3	3	4	3	3	4	28	3	3	81	
78	R76	1	1	2	4	2	2	3	4	2	4	15	4	2	2	4	2	3	1	20	5	5	75	
79	R77	1	2	1	4	1	4	4	3	4	4	19	5	4	4	5	4	5	3	34	5	5	110	
80	R78	1	3	3	4	3	5	4	3	4	3	19	5	3	2	2	4	5	2	26	5	5	95	
81	R79	1	2	2	6	2	4	4	5	4	4	21	4	4	5	5	4	4	2	32	4	4	110	
82	R80	1	1	1	3	1	4	2	4	4	4	18	2	3	4	4	4	4	3	25	5	5	91	
83	R81	1	2	2	4	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	3	31	3	3	105	
84	R82	1	2	3	6	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	107	
85	R83	2	2	1	4	2	4	3	3	4	4	18	2	2	4	4	4	3	3	25	4	4	90	
86	R84	2	3	2	7	2	5	5	4	4	5	23	4	5	5	5	4	5	5	38	1	1	123	
87	R85	1	3	3	10	2	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	4	38	4	4	130	
88	R86	2	2	1	1	1	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	5	38	5	5	131	
89	R87	2	2	1	1	2	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	3	37	5	5	123	
90	R88	1	3	2	1	2	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	85	
91	R89	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	81	
92	R90	2	2	2	10	2	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	3	2	2	19	5	5	71	
93	R91	2	2	1	10	2	3	4	3	3	3	16	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	100	
94	R92	1	2	2	12	3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	32	2	2	106	
95	R93	2	2	2	12	3	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	85	
96	R94	2	3	2	12	2	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	4	5	5	34	2	2	100	
97	R95	1	2	1	12	1	2	3	3	2	2	12	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	75	
98	R96	1	3	1	13	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	32	2	2	106	
99	R97	2	2	2	13	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	3	31	5	5	107	
100	R98	2	2	3	13	2	2	2	3	3	3	13	2	3	4	3	2	3	3	22	4	4	74	
101	R99	1	2	1	13	2	3	3	4	3	3	16	4	3	3	3	4	4	3	4	26	5	5	95
102	R100	2	2	1	13	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	5	31	5	5	107	
103	JUNLAH											1900								3101			366	10428

## 2. Tabulasi data Manajemen Talenta

No	A	B	C	D	E	F	G	MANAJEMEN TALENTA(X1)																								AH		
								H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF		AG	
1	Responden	Kelam	Pendidikan	Usia	Divisi	Lama bekerja		ICP1	ICP2	ICP3	ICP4	CT5	CT6	CT7	CT8	CT9	CT10	D11	D12	D13	D14	D15	RM16	RM17	RM18	RM19	RM20	RM21	RM22	RM23	RM24	RM25	JUMLAH	
2																																		
3	R1	2	2	1	2	2		4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	2	4	3	
4	R2	1	2	2	1	2		1	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	
5	R3	1	3	1	3	2		5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	
6	R4	1	4	3	4	3		5	4	3	5	5	3	3	5	5	5	5	4	3	3	1	1	1	3	3	5	4	5	4	5	5		
7	R5	1	3	3	3	4		1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1		
8	R6	2	3	2	5	2		5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	5		
9	R7	1	2	2	6	2		3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4		
10	R8	2	2	1	3	2		4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
11	R9	2	3	1	1	2		3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4		
12	R10	2	2	3	3	4		1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4		
13	R11	1	2	3	2	2		4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
14	R12	1	3	2	1	2		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	
15	R13	1	3	1	2	2		5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5		
16	R14	2	3	3	2	4		4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4		
17	R15	1	3	3	1	2		4	3	5	4	5	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	5	5		
18	R16	1	1	1	2	2		3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
19	R17	1	3	2	3	3		4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	4	4		
20	R18	1	2	2	7	3		5	5	1	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4		
21	R19	2	2	1	8	2		3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4		
22	R20	1	1	2	8	2		4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4		
23	R21	1	2	2	8	2		5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
24	R22	2	3	2	8	2		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
25	R23	1	3	1	3	3		3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
26	R24	1	4	2	6	1		4	3	4	2	4	3	3	4	5	4	5	3	5	5	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
27	R25	2	2	1	1	1		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
28	R26	2	2	1	1	2		3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
29	R27	2	2	1	2	2		3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
30	R28	1	2	3	1	4		3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2		
31	R29	2	2	1	9	2		4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4		
32	R30	2	2	2	9	2		2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4		
33	R31	1	2	2	1	2		2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2		
34	R32	1	2	2	1	2		4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
35	R33	1	3	3	10	2		4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
36	R34	2	2	3	1	2		3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3		
37	R35	2	2	3	10	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	5	4	4	4	4	4		
38	R36	1	2	2	10	2		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
39	R37	1	1	2	10	3		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
40	R38	1	2	1	11	2		5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4		
41	R39	2	2	2	7	2		4	4	1	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
42	R40	1	2	2	7	2		5	5	1	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4		
43	R41	1	1	3	7	2		5	5	1	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4		
44	R42	2	2	2	7	3		5	5	1	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4		
45	R43	2	2	2	7	3		1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5	5	3	5	1	5	4	5	
46	R44	2	2	3	8	2		3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4		
47	R45	1	2	2	2	2		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
48	R46	2	2	3	11	2		3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
49	R47	1	2	1	11	2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
50	R48	1	2	2	11	2		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4		

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH						
72	R70	1	2	1	1	1		4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	103		
73	R71	1	2	2	1	1		4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
74	R72	2	2	2	4	2		3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	103		
75	R73	1	3	2	4	2		3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	86	
76	R74	1	2	2	4	2		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	104	
77	R75	1	1	2	8	2		3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
78	R76	1	1	2	4	2		3	4	2	2	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	
79	R77	1	2	1	4	1		4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	
80	R78	1	3	3	4	3		4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	104	
81	R79	1	2	2	6	2		4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
82	R80	1	1	1	3	1		4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	95	
83	R81	1	2	2	4	2		4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
84	R82	1	2	3	6	2		4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
85	R83	2	2	1	4	2		4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
86	R84	2	3	2	7	2		4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	111
87	R85	1	3	3	10	2		4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	117
88	R86	2	2	1	1	1		1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122
89	R87	2	2	1	1	2		1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122
90	R88	1	3	2	1	2		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	87	
91	R89	1	1	2	1	2		5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	124
92	R90	2	2	2	10	2		4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	97
93	R91	2	2	1	10	2		4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107
94	R92	1	2	2	12	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
95	R93	2	2	2	12	3		3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
96	R94	2	3	2	12	2		4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	68	
97	R95	1	2	1	12	1		4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
98	R96	1	3	1	13	2		4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	96
99	R97	2	2	2	13	2		4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
100	R98	2	2	3	13	2		3	4	5	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
101	R99	1	2	1	13	2		4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	96
102	R100	2	2	1	13	2		5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
103	JUNLAH																																						968	

# **Lampiran 7**

## **Kategorisasi Hipotetik**

### Statistics

TotalSkor\_Kinerja

N	Valid	100
	Missing	0
Mean		104.2800
Median		105.5000
Std. Deviation		17.96353
Minimum		64.00
Maximum		135.00

### Hipotetik\_Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	1	1.0	1.0	1.0
	Tinggi	99	99.0	99.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

### Statistics

TotalSkor\_ManajemenTalenta

N	Valid	100
	Missing	0
Mean		98.8100
Median		99.5000
Std. Deviation		14.32501
Minimum		40.00
Maximum		124.00

### Hipotetik\_ManajemenTalenta

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1.0	1.0	1.0
	Sedang	34	34.0	34.0	35.0
	Tinggi	65	65.0	65.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

# **Lampiran 8**

## **Hasil Uji Asumsi**

## 1. Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	16.07152801	
Most Extreme Differences	Absolute	.051	
	Positive	.051	
	Negative	-.050	
Test Statistic		.051	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.747	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.736
		Upper Bound	.758

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

## 2. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_TaskPerformance * ManajemenTalanta	Between Groups	(Combined)	903.543	41	22.038	2.549	<.001
		Linearity	295.876	1	295.876	34.222	<.001
		Deviation from Linearity	607.667	40	15.192	1.757	.025
	Within Groups		501.457	58	8.646		
	Total		1405.000	99			
Kinerja_PerformanceContextual * ManajemenTalanta	Between Groups	(Combined)	1994.859	41	48.655	2.703	<.001
		Linearity	527.372	1	527.372	29.295	<.001
		Deviation from Linearity	1467.487	40	36.687	2.038	.007
	Within Groups		1044.131	58	18.002		
	Total		3038.990	99			
Kinerja_ContraproduktifWorkBehavior * ManajemenTalanta	Between Groups	(Combined)	66.540	41	1.623	1.024	.460
		Linearity	.237	1	.237	.150	.700
		Deviation from Linearity	66.303	40	1.658	1.046	.432
	Within Groups		91.900	58	1.584		
	Total		158.440	99			

### 3. Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	48.928	11.314		4.325	<,001		
	ManajemenTalenta	.560	.113	.447	4.943	<,001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

### 4. Uji Heterokedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	106.530	2.891		36.851	<,001
	Abs_RES	-.180	.181	-.100	-.994	.323

a. Dependent Variable: Kinerja

# **Lampiran 9**

## **Uji Hipotesis**

## 1. Manajemen Talenta-Task Performance

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.459 <sup>a</sup>	.211	.203	3.36416

a. Predictors: (Constant), ManajemenTalenta

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.876	1	295.876	26.143	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	1109.124	98	11.318		
	Total	1405.000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja\_TaskPerformance

b. Predictors: (Constant), ManajemenTalenta

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.375	2.356		3.130	.002
	ManajemenTalenta	.121	.024	.459	5.113	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja\_TaskPerformance

## 2. Manajemen Talenta-Contextual Performance

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.417 <sup>a</sup>	.174	.165	5.06248

a. Predictors: (Constant), ManajemenTalenta

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	527.372	1	527.372	20.577	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	2511.618	98	25.629		
	Total	3038.990	99			

a. Dependent Variable: Kinerja\_PerformaContextual

b. Predictors: (Constant), ManajemenTalenta

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.090	3.546		4.256	<,001
	ManajemenTalenta	.161	.036	.417	4.536	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja\_PerformaContextual

### 3. Manajemen Talenta-Contraproduktif Work Behavior

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.039 <sup>a</sup>	.001	-.009	1.27056

a. Predictors: (Constant), ManajemenTalenta

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.237	1	.237	.147	.702 <sup>b</sup>
	Residual	158.203	98	1.614		
	Total	158.440	99			

a. Dependent Variable: Kinerja\_ContraproduktifWorkBehavior

b. Predictors: (Constant), ManajemenTalenta

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.998	.890		4.492	<.001
	ManajemenTalenta	-.003	.009	-.039	-.384	.702

a. Dependent Variable: Kinerja\_ContraproduktifWorkBehavior

# **Lampiran 10**

## **Demografi Penelitian**

### JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	58	58.0	58.0	58.0
	Perempuan	42	42.0	42.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SLTA	12	12.0	12.0	12.0
	S1	63	63.0	63.0	75.0
	S2	23	23.0	23.0	98.0
	S3	2	2.0	2.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-40 Tahun	33	33.0	33.0	33.0
	41-50 Tahun	46	46.0	46.0	79.0
	51-60 Tahun	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

### LamaBekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 Tahun	18	18.0	18.0	18.0
	11-20 Tahun	66	66.0	66.0	84.0
	21-30 Tahun	12	12.0	12.0	96.0
	Diatas 30 Tahun	4	4.0	4.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

### Divisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tata Usaha	23	23.0	23.0	23.0
	Umum dan Humas	10	10.0	10.0	33.0
	Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	5	5.0	5.0	38.0
	Urusan Agama Islam	17	17.0	17.0	55.0
	Ortala & KUB	1	1.0	1.0	56.0
	Pembinas Kristen	5	5.0	5.0	61.0
	Penerangan Agama Islam dan Pemeberdayaan Zakat dan Wakaf	7	7.0	7.0	68.0
	Keuangan dan BMN	9	9.0	9.0	77.0
	Kepegawaian dan Hukum	2	2.0	2.0	79.0
	Pendidikan Madrasah	7	7.0	7.0	86.0
	Perencanaan data dan Informasi	4	4.0	4.0	90.0
	Bimnas Budha	5	5.0	5.0	95.0
	Pakis	5	5.0	5.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

