

Pengaruh Manajemen Talenta dan Kepemimpinan terhadap Ketertarikan Pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Jawa Barat

Moch Andrik Nur Hidayah, Affandi Iss, Dudung A

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

andrikanggara27@gmail.com

Abstract—Employee turnover data shows that the concept of employee engagement has not been a focus for the housing and settlement office of West Java and the results of the work goals of employees of the Department of Housing and Settlements of West Java have not been optimal, in 2020 where from January to October 2020 the results of evaluation of employee employment targets experienced a decrease in value that is below the figure of 61% which means it is in the category of less, not achieving the target of work goals in 2020, one of which is caused by the lack of dimension or indicators of leadership and also due to the lack of implementation of talent management towards employees. This research aims to 1) To find out the level of Talent Management and Leadership of the Department of Housing and Settlements of West Java Province. 2) To find out the level of attachment of employees in the Office of housing and settlements of west Java Province. 3) Analyze how talent management and leadership influence on employee attachment in the housing and settlement office of west Java Province. The sampling technique is probability sampling using The Yamane Taro formula. This research uses descriptive methods and verifikative methods with the number of respondents as many as 70 employees using field research data collection techniques, literature research and questionnaires. The results of this study concluded that: 1) The application of Talent Management in the Department of Housing and Settlements of West Java province belongs to the category of Good 2) Leadership in the Office of Housing and Settlements of West Java belongs to the category of Good. 3) Employee Attachment in the Office of housing and settlements of west Java province belongs to the good category. 4) The implementation of Talent Management has a positive effect on Employee Attachment. 5) Leadership has a positive and significant effect on Employee Attachment. 6) Talent management and leadership have a simultaneous positive and significant influence. It can be concluded that there is an influence between Talent Management and Leadership on Employee Attachment in the Housing Office and settlements of west Java province.

Keywords—*Talent Management, Leadership, Employee Engagement.*

Abstrak—Data perputaran pegawai menunjukkan bahwa konsep employee engagement belum menjadi fokus bagi dinas perumahan dan permukiman Jawa Barat dan hasil sasaran kerja pegawai Dinas perumahan dan permukiman Jawa Barat belum optimal, ditahun 2020 di mana dari bulan januari sampai oktober tahun 2020 hasil evaluasi sasaran kerja pegawai mengalami penurunan nilai yaitu di bawah angka 61% yang

berarti masuk kategori kurang, tidak tercapainya target sasaran kerja pada tahun 2020, salah satunya disebabkan oleh tidak berperannya dimensi atau indikator kepemimpinan dan disebabkan juga oleh kurangnya pengimplementasian manajemen talenta terhadap pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk mengetahui tingkat Manajemen Talenta dan Kepemimpinan Dinas perumahan dan permukiman Provinsi Jawa barat. 2) Untuk mengetahui tingkat keterikatan pegawai di Dinas perumahan dan permukiman Provinsi Jawa barat. 3) Menganalisis bagaimana pengaruh Manajemen Talenta dan Kepemimpinan terhadap Keterikatan Pegawai di Dinas perumahan dan permukiman Provinsi Jawa barat. Teknik penarikan sampel adalah probability sampling dengan menggunakan rumus Taro Yamane. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan jumlah responden sebanyak 70 pegawai menggunakan teknik pengumpulan data penelitian lapangan, penelitian kepustakaan dan Kuisisioner. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Penerapan Manajemen Talenta di Dinas perumahan dan permukiman provinsi Jawa barat termasuk kategori Baik 2) Kepemimpinan di Dinas perumahan dan permukiman Jawa Barat termasuk kategori Baik. 3) Keterikatan Pegawai di Dinas perumahan dan permukiman provinsi Jawa barat termasuk kategori baik. 4) Penerapan Manajemen Talenta berpengaruh positif terhadap Keterikatan Pegawai. 5) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Pegawai. 6) Manajemen Talenta dan Kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Manajemen Talenta dan Kepemimpinan terhadap Keterikatan Pegawai di Dinas perumahan dan permukiman provinsi Jawa barat.

Kata Kunci—*Manajemen Talenta, Kepemimpinan, Keterikatan Pegawai.*

I. PENDAHULUAN

Di era perkembangan ilmu pengetahuan dan Teknologi saat ini pengelolaan sumber daya manusia sudah mengarah kepada pengetahuan, keterampilan, keahlian dan kreativitas yang di implementasikan dalam kemampuan kerja pegawai, oleh karena itu setiap organisasi harus mampu mengoptimalkan fungsi sumber daya manusianya, tetapi di era sekarang sumber daya manusia sudah tidak dianggap sebagai fungsi pendukung, tetapi sebagai salah satu fungsi yang menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi. maka

manajemen talenta dan kepemimpinan akan diperlukan sebagai pengaruh terhadap keterikatan pegawai (*employee engagement*) dalam suatu organisasi. Dalam ruang lingkup organisasi, manajemen talenta dan kepemimpinan merupakan pendorong dalam mengendalikan keterikatan pegawai terhadap organisasi, rekan kerja maupun pimpinannya itu sendiri, serta merupakan hal dasar sebagai strategi awal untuk mengarah dalam tercapainya tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2014:27), pegawai adalah modal utama sebuah perusahaan yang menjadi perancang dan berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, kualitas dan kuantitas pegawai harus sesuai dengan keperluan perusahaan, agar efektif dan efisien dalam mendukung tercapainya tujuan. Mengembangkan pegawai berbakat sebanyak mungkin dan mempertahankan mereka di tempat kerja untuk waktu yang lama adalah kunci untuk memenangkan persaingan bisnis. Fujiyani Hariyanto (2019:255) berpendapat bahwa manajemen 2 talenta merupakan faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement* dalam suatu organisasi. Robinson *et al* (2004:43) Menekankan pentingnya seorang pemimpin dan manajemen dalam organisasi, oleh sebab itu faktor dasar terbentuknya keterikatan adalah kualitas manajemen yang baik sehingga akan memunculkan perasaan pegawai untuk merasa dihargai keberadaan dan keterlibatannya dalam organisasi.

Perusahaan menggunakan rencana manajemen bakat, dan sebagian besar rencana manajemen talenta itu berkaitan dengan aktivitas sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2014:21), aktivitas- aktivitas sumber daya manusia itu meliputi *Planning, Organization, directing, controlling, procurement, development, integration, maintance*. Suatu perusahaan atau organisasi yang mempunyai pegawai sesuai dengan bakat yang diperlukan perusahaan akan menciptakan perusahaan yang lebih kompetitif, dengan menggunakan cara mempertahankan pegawai yang mempunyai bakat, atau mengelola *talent management* dengan baik. Fujiyani dan Ferdian (2019:256) berpendapat salah satu cara perusahaan untuk mempertahankan pegawai yaitu dengan mengimplementasikan manajemen talenta. Perusahaan saat ini mengharapkan sumber daya manusia pada tim yang unggul atau pegawai yang bertalenta, sehingga perlu mempertahankan pegawai bertalenta yang dimiliki perusahaan dalam strategi manajemen bakat. Maka dari itu salah satu bentuk usaha untuk memiliki pegawai, mengembangkan dan mempertahankan pegawai yaitu melalui manajemen talenta.

Faktor lain yang mempengaruhi keterikatan pegawai adalah kepemimpinan, Kepemimpinan yang ditetapkan oleh manajer dalam perusahaan dapat membentuk integrasi yang harmonis dan menginspirasi semangat kerja pegawai dalam mencapai tujuan maksimal perusahaan. Menurut Hasibuan (2014:170), Kepemimpinan merupakan cara pemimpin mensugesti perilaku pegawai, supaya mau bekerja sama dan bekerja secara baik dalam mencapai tujuan organisasi. Peranan pemimpin ini ada dalam setiap tingkatan level divisi dalam perusahaan dan mengharuskan fokus pada

suatu tujuan perusahaan, maka disini lah fungsi seorang pemimpin dibutuhkan untuk memotivasi, mendorong semangat kerja pegawai, memberikan rasa aman kepada pegawai, dan mendorong serta mempertahankan kualitas kerja pegawai.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2003:49), pegawai yang mempunyai tingkat keterikatan yang tinggi akan memiliki keterikatan emosional yang tinggi dan intelektual terhadap organisasinya, maka dari itu pegawai akan berpengaruh dalam membereskan pekerjaan mereka dan akan mampu mempunyai kualitas kerja yang baik dalam diri pegawai. Pegawai yang memiliki keterikatan akan terdorong untuk lebih meningkatkan produktifitas, lebih menerima tantangan, dan akan merasa pekerjaannya memberikan makna yang baik untuk dirinya. Maka sebab itu menurut Margareta dan Saragih (2008:10), keterikatan pegawai dapat memberikan perubahan bagi pegawai, team, dan kualitas organisasi itu sendiri.

Dari pengalaman saya mengikuti kepanitiaan dan menempatkan panitia sesuai dengan talenta yang dimilikinya serta kepemimpinan yang baik dalam sebuah organisasi sangatlah penting terhadap keterikatan di dalam suatu organisasi itu sendiri, hal ini akan berdampak besar terhadap suatu produktifitas anggota ataupun pegawai dalam memberikan kontribusi terbaik, Maka dari itu suatu organisasi 4 yang menerapkan manajemen talenta dan kepemimpinan yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap nilai keterikatan pegawai. Fujiyani Hariyanto (2019:265), berpendapat bahwa manajemen talenta merupakan faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement* dalam suatu organisasi. Robinson *et al* (2004:50) Menekankan pentingnya seorang pemimpin dan manajemen dalam organisasi, oleh sebab itu faktor dasar terbentuknya keterikatan adalah kualitas manajemen dan kepemimpinan yang baik sehingga akan memunculkan perasaan pegawai untuk merasa dihargai keberadaan dan keterlibatannya dalam organisasi.

Jika organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan organisasi tersebut efektif, salah satu tujuan organisasi yaitu meningkatkan keterikatan pegawai untuk mendukung kinerja dan lingkungan organisasi. Keterikatan pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, dalam penelitian ini akan dibahas pengaruh manajemen talenta dan kepemimpinan terhadap keterikatan pegawai.

Penelitian ini bertempat di salah satu Instansi Pemerintah di Kota Bandung yaitu Dinas Perumahan dan Permukiman Jawa Barat yang merupakan salah satu organisasi Pemerintah Daerah (OPD) yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah bidang perumahan dan permukiman berdasarkan asas dekonsentrasi dan tugas pembantuan serta kebijakan teknis urusan perumahan dan permukiman. 5 Penelitian ini bertujuan atas dasar kebutuhan Manajemen Talenta dan kepemimpinan berperan penting terhadap *Employee Engagement* di dinas perumahan dan permukiman Jawa Barat yang dituntut untuk menarik, mengembangkan dan

mempertahankan talenta pegawai dan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi perilaku positif pegawai di perusahaan dalam proses menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Dalam penelitian ini terdapat keterkaitan dari berbagai aspek yang turut serta mempengaruhi Employee Engagment yaitu aspek yang berasal dari dalam dirinya sendiri atau aspek yang berhubungan dengan peranan kepemimpinan dan manajemen talenta, Ketiga aspek itu dapat mempengaruhi terhadap pegawai dalam memposisikan dirinya guna dapat berkontribusi pada perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Hayase (2009:21) Keterikatan pegawai telah diklaim dapat memprediksikan peningkatan produktivitas pegawai, profitabilitas, mempertahankan pegawai, kepuasan pegawai serta keberhasilan bagi organisasi, Jika pegawai memiliki rasa keterkaitan yang tinggi dengan perusahaan, akan meningkatkan perilaku umum, salah satunya yaitu stay (tetap tinggal) dengan kata lain pegawai akan tetap bekerja di organisasi walaupun ada peluang untuk bekerja di tempat lain (Baumruk dan Gorman, 2006:24).

Begitu halnya pada Dinas Perumahan dan Permukiman Jawa Barat yang mengharapkan keterikatan pegawainya memiliki tingkat yang tinggi, sehingga dapat berkontribusi baik pada Instansi tempat pegawai itu bekerja, Dapat dikatakan tinggi atau rendahnya tingkat keterikatan pegawai Dinas perumahan 6 dan permukiman maka dapat dilihat pada Tabel 1.1 Persentase Data Turnover Pegawai yaitu sebagai berikut :

TABEL 1.1 DATA TURNOVER PEGAWAI

TAHUN	PEGAWAI KELUAR/MUTASI	TOTAL PEGAWAI	PERSENTASE
2017	30	201	14,92%
2018	55	188	29,25%
2019	45	179	25,14%
2020	51	230	22,17%

Sumber: Bagian Kepegawaian Disperkim Jawa Barat

Tingkat pengunduran diri dan mutasi pegawai terlihat meningkat pada tahun 2018 dan 2019. Data perputaran pegawai menunjukkan bahwa konsep employee engagement belum menjadi fokus bagi Dinas Perumahan dan Permukiman Jawa Barat.

Salah satu cara yang bisa dilakukan Dinas Perumahan dan Permukiman Jawa Barat yaitu dengan mengurangi tingkat turnover pegawai dengan cara meningkatkan keterikatan pegawai serta rasa keterikatan pegawai terhadap perusahaan, pekerjaan, dan rekan kerja di organisasi tersebut (Sidhanta dan Roy, 2010:17)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada pra penelitian yang dilakukan pada Dinas Perumahan dan Permukiman terdapat indikasi kurangnya keterikatan pegawai. Ini bisa dilihat dari hasilnya terwujudnya sasaran

kerja pegawai, hal ini berbanding terbalik dengan salah satu indikator keterikatan Pegawai yaitu kemauan untuk berusaha dan tekun. Pegawai dengan selera keterikatan pegawai harus memiliki keinginan untuk memberi lebih banyak 7 kontribusi bagi perusahaan sehingga memiliki kualitas kerja yang tinggi dan baik atau memenuhi sasaran kerja pegawai. Hal tersebut terlihat dari nilai SKP Dinas Perumahan dan Permukiman Jawa Barat yaitu terdapat di tabel sebagai berikut :

TABLE 1.2 NILAI SKP (SASARAN KERJA PEGAWAI)

Bulan Yang Diteliti	Hasil Akhir
Januari	49%
Februari	52%
Maret	58%
April	57%
Mei	56%
Juni	57%
Juli	58%
Agustus	58%
September	58%
Oktober	57%

Sumber : Kepegawaian DISPERKIM Jawa Barat

Data diatas menunjukkan bahwa hasil sasaran kerja pegawai Dinas perumahan dan permukiman Jawa Barat belum optimal, ditahun 2020 di mana dari bulan januari sampai oktober tahun 2020 hasil evaluasi sasaran kerja pegawai mengalami penurunan nilai yaitu di bawah angka 61% yang berarti masuk kategori kurang.

Tidak tercapainya target sasaran kerja pada tahun 2020, salah satunya disebabkan oleh tidak berperannya dimensi atau indikator kepemimpinan yaitu dimensi kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan yang baik. Hal ini disebabkan karena perilaku pemimpin yang belum menginspirasi, memotivasi dan membina perilaku para sumber daya manusia didalam instansi, dan belum optimalnya dimensi dari manajemen talenta yaitu pengembangan pegawai yang dilakukan instansi terkait, sehingga belum mencapai kemungkinan yang sudah terencana, selain itu belum tergeraknya komponen organisasi dalam memandang suatu ancaman sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi. Dengan demikian, pemimpin belum mengidentifikasi segala fenomena yang ada dalam organisasi perusahaan dengan tubuh, pikiran dan emosi yang luas. Maka belum terbangunnya tatanan kehidupan dalam lingkaran organisasi

dan sumber daya manusia untuk memunculkan suatu sikap optimistis dan selektif dalam menumbuhkan spirit untuk mencari problem solving dalam menjawab tuntutan realitas terhadap organisasi perusahaan.

II. LANDASAN TEORI

A. Manajemen Talenta

Lewis dan Heckman (2006:174), Manajemen Talenta merupakan proses yang lengkap, mulai dari rekrutmen, penempatan, pengembangan, dan perencanaan pengembangan pegawai ke arah yang lebih baik. Lebih jauh lagi Pella dan Inayati (2011:83) berpendapat manajemen talenta adalah Serangkaian proses sumber daya manusia organisasi terintegrasi yang dirancang untuk mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan pegawai yang berdedikasi..

Manajemen talenta merupakan cara untuk mengelola bakat secara efektif dalam suatu organisasi, merencanakan dan mengembangkan suksesi perusahaan, memaksimalkan pengembangan diri pegawai, dan mengoptimalkan pemanfaatan bakat (Rampersad, 2006:234)

Maka dari itu berdasarkan dari beberapa pengertian menurut para ahli yang sudah diuraikan dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta merupakan rangkaian proses sistem sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang terintegrasi, yang dirancang untuk mengembangkan, memotivasi, dan memelihara produktivitas sumber daya manusia yang prima bagi pegawai terkait.

B. Kepemimpinan

Menurut Harold Koontz, Cyril O'Donnell dan Heinz Weirich (1996:147) mendefinisikan kepemimpinan sebagai pengaruh, seni, atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias. Memimpin berarti membimbing, melaksanakan, mengarahkan dan mendahului.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:170) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dimana seorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang ditetapkan oleh manajer dalam organisasi menciptakan integrasi yang harmonis dan menstimulasi semangat pegawai untuk mencapai tujuan terbesar, McShame dan Von Glinow (2010:360) menyatakan kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya. Sedangkan menurut (Veithzal Rivai 2012:164) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan

Dari definisi menurut ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi penentuan tujuan organisasi, mempengaruhi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi dalam

konsep memperbaiki suatu kelompok.

C. Keterikatan Pegawai

Hughes dan Rog (2008:749) mengemukakan Keterikatan pegawai adalah hubungan yang sangat emosional dan intelektual antara pegawai dan pekerjaannya, organisasi, manajer atau kolega, dengan pengaruh untuk meningkatkan kontribusi terbaik untuk pekerjaannya. Federman (2009:22) Keterlibatan pegawai adalah tingkat komitmen seseorang perihal seberapa besar mereka berkontribusi terhadap organisasi dan komitmennya terhadap kinerjanya.

Sedangkan menurut Towers Perrin (2003:2) mengemukakan keterikatan pegawai merupakan Kemauan dan kemampuan pegawai dalam berkontribusi untuk kesuksesan perusahaan terus menerus. Rasa terikat terhadap Organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti faktor emosional dan rasional yang berkaitan dengan pekerjaan dan pengalaman kerja secara keseluruhan. Keterikatan pegawai diartikan sebagai pandangan hidup yang positif, pemikiran tentang kesatuan hubungan kerja yang bercirikan semangat, dedikasi dan penghargaan. (Schaufeli, 2002:73)

Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat disimpulkan bahwasanya keterikatan pegawai adalah Keterkaitan, kepuasan, dan antusiasme seseorang terhadap pekerjaannya, perusahaan, rekan kerja, dan atasan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan metode memperoleh informasi yang dapat digunakan sebagai bahan penelitian. Menurut Sugiyono (2016:6) metode penelitian adalah suatu metode ilmiah untuk memperoleh data yang valid dan efektif, tujuannya untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan suatu pengetahuan yang dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan meramalkan suatu masalah di bidang pendidikan.

Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Menurut Sugiyono (2016:22) Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menganalisis hasil penelitian, tetapi tidak dapat digunakan untuk menarik kesimpulan yang lebih luas.

Sedangkan menurut Menurut Narimawati (2008:21), metode verifikatif adalah metode pengujian hipotesis melalui alat analisis statistik, dan metode verifikatif adalah jenis penelitian yang dirancang untuk menguji kebenaran hipotesis dengan mengumpulkan data lapangan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat

C. *Populasi, Sampel dan Teknik Sampling*

a. *Populasi*

Menurut Silalahi (2015:372) Populasi yaitu sekelompok individu, objek, dan item yang akan dijadikan sampel ukur dalam sebuah penelitian. Maka dari itu populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang berada di Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat, yang keseluruhan pegawainya berjumlah 230 orang.

b. *Sampel*

Menurut Sugiyono (2014:120) berpendapat Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, maka dari itu populasi dalam penelitian ini yaitu semua pegawai yang berada di Dinas Perumahan dan Permukiman Jawa Barat

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah simple random sampling yakni teknik pengambilan data yang paling simple karena pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2014:82).

Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan Rumus Taro Yamane sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel N = Jumlah populasi

d = level signifikansi yang diinginkan 10% (0,1)

Kemudian dilakukan penarikan sampel dengan kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (tingkat kesalahan sebesar 5%).

Adapun menurut Taro Yamane dalam Ridwan (2015:65) sehingga perhitungan ukuran sampel penelitian ini adalah sebagai berikut

$$n = \frac{230}{230 \cdot 0,1^2 + 1}$$

$$n = 70$$

Dari perhitungan diatas, didapatkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 70 responden.

TABEL 3.1 PENGUJIAN HIPOTESIS UJI T

Coefficients ^a						
Model	1	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.548	4.631		2.494	.015
	Manajemen Talenta	.231	.107	.276	2.161	.034
	Kepemimpinan	.291	.104	.359	2.803	.007

a. *Dependent Variable: Keterikatan Pegawai*

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, selanjutnya dapat diketahui bahwa nilai uji-t variabel Manajemen Talenta didapatkan hasil sebesar 2.161 > 1.667 dengan probabilitas 0.034 < 0.05 maka dari itu Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Talenta terhadap Keterikatan Pegawai di dinas perumahan dan permukiman Jawa Barat.

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui bahwa hasil uji-t variabel kepemimpinan adalah thitung > ttabel dikarenakan 2.803 > 1.667. Gambar kurva yang diarsir merupakan daerah Ho yang ditolak di kedua sisi, sedangkan daerah yang diterima merupakan daerah Ha di bagian tengah kurva, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap Keterikatan Pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Jawa Barat.

TABEL 3.2 PENGUJIAN HIPOTESIS UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	480.268	2	240.134	16.379	.000 ^b
	Residual	982.279	67	14.661		
	Total	1462.547	69			

a. *Dependent Variable: Keterikatan Pegawai*

b. *Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Keterikatan Pegawai*

Berdasarkan tabel output dengan SPSS 25 for windows di atas, diperoleh bahwa nilai Fhitung sebesar 16.379 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000(b). Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk α = 0,05 dan df1: 1: n-k-1 (70 responden-2-1) = 67. Pada hasil perhitungan tadi, diperoleh nilai sebesar 67, maka nilai 67 pada Ftabel diperoleh Ftabel sebesar 3,13.

Hasilnya karena output Fhitung (16.379) lebih besar dibanding Ftabel (3,13) maka pada tingkat kekeliruan 5% (α =0,05) diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha, artinya dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen talenta dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan pada variabel keterikatan pegawai

IV. KESIMPULAN

Hasil uji pengaruh antara variabel Manajemen Talenta terhadap Keterikatan Pegawai menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,161 lebih besar dari t tabel sebesar 1,667, dengan probabilitas 0,034 < 0,05 maka dari itu Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Talenta dengan Keterikatan Pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Jawa Barat.

Hasil uji pengaruh antara variabel Kepemimpinan terhadap Keterikatan Pegawai menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,803 lebih besar dari t tabel sebesar 1,667, dengan probabilitas 0,07 > 0,05 maka dari itu Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dengan keterikatan karyawan di Dinas perumahan dan permukiman Jawa Barat.

Hasil uji pengaruh antara variabel Manajemen Talenta dan Kepemimpinan secara simultan atau yang diuji secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Keterikatan Pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Jawa Barat berdasarkan tabulasi Uji-f dengan nilai f hitung sebesar 16,379 lebih besar dari f tabel sebesar 3,13. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen Talenta dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan pada variabel Keterikatan Pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Baumruk, R., & B. Gorman. 2006. Why Managers are Crucial to Increasing Engagement. *Strategic HR Review*, pp. 24-27.
- [2] Federman, Bard. 2009. *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass.
- [3] Hasibuan, Hasibuan Sp. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Hariyanto, Ary Ferdian. 2019. Pengaruh Talent Management terhadap Employee Engagement (Studi Kasus pada Kantor Badan Pelaksanaan Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom). *Jurnal Mitra Manajemen*. 3(3): 254-267.
- [5] Hariyanto, Ary Ferdian. 2019. Pengaruh Talent Management terhadap Employee Engagement (Studi Kasus pada Kantor Badan Pelaksanaan Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom). *Jurnal Mitra Manajemen*. 3(3): 254-267.
- [6] Hayase, Lynn K.T. 2009. *Internal Communication in Organizations and Employee Engagement*. Las Vegas
- [7] Harold Koontz, Cyril O'Donnell dan Heinz Wehrich *Manajemen; Jilid 2 Edisi Kedelapan; Oleh. - Jakarta: Erlangga, 1996*
- [8] Hughes, Julia Christensen dan Evelina Rog. 2008. Talent Management, A Strategy for Improving Employee Recruitment, Retention, and Engegement within Hospitality Organization. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 20, No.7, pp.743-757
- [9] Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- [10] Lewis, R.E dan Heckman, R.J. 2006. Talent Management: A Critical Review. *Human Resources Management Review*. 16(2):139-154.
- [11] McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World* (5th ed.). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- [12] Margaretha, M., & Saragih, S. (2008, September). Employee engagement: Upaya peningkatan kinerja organisasi. Makalah dipresentasikan pada the 2nd national conference UKWMS Surabaya. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- [13] Narimawati, Umi. (2010) *Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi*. Jakarta : Genesis.
- [14] Pella, Darmin A dan Inayati, Afifah. 2011. *Talent management (mengembangkan SDM untuk mencapai pertumbuhan dan kinerja prima)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [15] Perrin, T. (2003). *Working Today : Understanding What Drivers Employee Engagement The 2003*. Tower Perrin Talent Report U.S Report.
- [16] Rampersad, Hubert K. 2006. *Personal Balance Scorecard : The Way to Individual Happiness, Personal Integrity and Organization Effectiveness*. United States: McGraw-Hill Education
- [17] Robinson, D. Perryman, S. Hay Day, S. (2004). *The Driver Of Employee Engagement*: Institute For Employment Studies.
- [18] Rivai, Veithzal, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Jakarta Grafindo Persada.
- [19] Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). *UWES - Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual*. Unpublished Manuscript: Department of Psychology, Utrecht University.
- [20] Siddhanta, A. Roy, D. (2010). *Employee Engagement-Engaging the 21st century Workforce*, ISSN 2229- 3975: Asian Journal of Management Research
- [21] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- [22] Silalahi, Ulber. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama
- [23] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [24] Yamane, Taro (1967), *Elementary Sampling Theory*, Englewood Cliffs, Prentice Hall