

Pengaruh Manajemen Talenta dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis

Jihad Sabili*, Rusman Frendika

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

* jihadsabili81@gmail.com, rusman@unisba.ac.id

Abstract. This study aims to find out 1) Talent Management at the Sukamantri Ciamis Sub-District Office. 2) Leadership in the Sukamantri Ciamis Sub-District Office. 3) Employee Performance at the Sukamantri Ciamis Sub-District Office. 4) The Effect of Talent Management on the Performance of Sukamantri Ciamis Sub-District Office Employees. 5) The Influence of Leadership on Employee Performance at the Sukamantri Ciamis Sub-District Office. 6) Influence of Talent Management and Leadership of employee performance at the Sukamantri Ciamis Sub-District Office. The research method used is descriptive and verifiative analysis and operates the calculation using the SPSS 25.0 program. The variables in this study are Talent Management, Leadership and Employee Performance. Data collection obtained through questionnaires, observations, interviews, and literature studies. The sampling technique is saturated sampling. The respondents of this study were employees at the Sukamantri Ciamis District Office which amounted to 50 people. The results of this study concluded that: 1) Manajem Talenta at PT. The Sukamantri Ciamis sub-district office is in the good category. 2) The leadership of the Sukamantri Ciamis sub-district office is in the good category. 3) The performance of employees in the Sukamantri Ciamis sub-district office is included in the very good category. 4) Talent Management partially has a significant effect on the Performance of Sukamantri Ciamis Sub-District Office Employees. 5) Partial leadership has a significant effect on Employee Performance at the Sukamantri Ciamis Sub-District Office. 6) Talent Management and Leadership simultaneously has a significant effect on the performance of employees at the Sukamantri Ciamis Sub-District Office.

Keywords: *Talent Management, Leadership, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Manajemen Talenta di Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis. 2) Kepemimpinan di Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis. 3) Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis. 4) Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis. 5) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis. 6) Pengaruh Manajemen Talenta dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 25.0. Variabel dalam penelitian ini Manajemen Talenta, Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai. Pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka. Teknik penarikan sampel adalah sampling jenuh. Responden penelitian ini adalah pegawai di Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis yang berjumlah 50 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Manajem Talenta di PT. Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis termasuk kategori baik. 2) Kepemimpinan Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis termasuk kategori baik. 3) Kinerja Pegawai dalam Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis termasuk kategori sangat baik. 4) Manajemen Talenta secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis. 5) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis. 6) Manajemen Talenta dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Manajemen Talenta dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis.

Kata Kunci: *Manajemen Talenta, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.*

A. 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 salah satu yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (*employee performance*) dalam suatu organisasi. Dalam ruang lingkup organisasi, manajemen talenta dan kepemimpinan merupakan pendorong dalam mengendalikan kinerja pegawai terhadap organisasi, rekan kerja maupun pimpinannya itu sendiri, serta merupakan hal dasar sebagai strategi awal untuk mengarah dalam tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi menggunakan rencana manajemen talenta, dan sebagian besar rencana manajemen talenta itu berkaitan dengan aktivitas sumber daya manusia. Manajemen talenta lahir dari keyakinan bahwa talenta-lah yang membedakan budaya organisasi yang unggul dan yang tidak, serta yang membedakan perusahaan atau organisasi memiliki keunggulan kompetitif dan yang tidak. Manajemen talenta yang diterapkan dan dilaksanakan dengan baik melintasi level jabatan dan fungsi. Manajemen talenta menurut teori menyatakan bahwa manusia-manusia yang ingin dipelihara organisasi karena kelebihannya (Rachmadinata & Ayunigtias, 2017). Arti lain dari manajemen talenta adalah suatu proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa posisi-posisi kunci dalam perusahaan kita dapat diisi secara internal dengan cara terlebih dahulu, memantapkan suatu kelompok pusat pengembangan talenta yang terdiri atas sekumpulan SDM perusahaan yang memiliki keterampilan tinggi dan berkualifikasi talent pool (Rachmadinata & Ayunigtias, 2017).

Berdasarkan hasil observasi langsung di lapangan dengan para pegawai di Kantor Kecamatan Sukamantri, banyak ditemukan beberapa masalah tugas seperti ketidaksesuaian formasi jabatan yang dibutuhkan dengan tingkat kemampuan pegawai sehingga berdampak ketidak kompetenan kinerja para pegawai dalam menjalani tugas, tingkat mutasi yang tidak berdasarkan atas seleksi pemenuhan syarat formasi jabatan para pegawai dalam memenuhi kekosongan formasi kerja, pegawai bekerja tidak sesuai dengan standar oprasional kerja karena ketidakmampuan dalam menjalani tugas yang tidak sesuai dengan keahlian, dan pekerjaan terhambat karena harus mempelajari terlebih dahulu yang disebabkan oleh jabatan yang mereka tempati dengan kemampuan dan talenta yang dimilikinya. Hal ini sesuai dengan pendapat “Manajemen talenta dipandang sebagai implementasi strategi atau sistem yang terintegrasi, yang dirancang untuk meningkatkan kinerja melalui proses menarik dan menyeleksi, mengembangkan, memanfaatkan serta mempertahankan pegawai yang memiliki keahlian dan bakat (*talent*) dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi saat ini dan masa datang” (Lestari & Eunika, 2018). 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 manajemen talenta dengan baik. Berdasarkan fenomena tersebut berkaitan dengan Manajemen Talenta pegawai dengan demikian maka penulis menentukan ini menjadi variabel X1 yang diteliti.(1)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan, Kepemimpinan yang ditetapkan oleh pemimpin dalam organisasi dapat membentuk integrasi yang harmonis dan menginspirasi semangat kerja pegawai dalam mencapai tujuan maksimal organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan serta “Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya” (Andayani & Tirtayasa, 2019). 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.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan dengan melakukan wawancara dengan para pegawai di Kantor Kecamatan Sukamantri, ada beberapa masalah yang terjadi seperti rendahnya rasa tanggung jawab pimpinan dalam bekerja, berdampak pimpinan kurang berupaya memotivasi dan memberikan arahan sehingga tidak mempengaruhi terhadap pegawainya sehingga muncul keluhan dan ketidakpuasan pegawai terhadap kepemimpinannya, terputusnya hubungan antara pimpinan dan bawahan karena kurang koordinasi dan komunikasi, informasi yang tidak berjalan dengan baik. Disisi lain kurang tepatnya dalam pengambilan keputusan dari pimpinan terhadap bawahannya, sehingga mengganggu program kebijakan yang telah direncanakan sebelumnya yang ada dilembaga tersebut tidak berjalan sesuai target dan tujuan, agar tidak terjadi penurunan kinerja di kalangan pegawai dan juga dari kualitas pemimpinnya dinilai menjadi faktor lain menurunnya kinerja, dan kurangnya keefektifan pemimpin yang berdampak dalam memajukan perusahaan atau organisasi. Berdasarkan fenomena tersebut berkaitan dengan Kepemimpinan pegawai dengan demikian maka penulis menentukan ini menjadi variabel X2 yang diteliti.

Kinerja atau dalam Bahasa Inggris adalah performance, yaitu: hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Marjaya & Pasaribu, 2019). Bisa dikatakan kinerja pegawai yang ada di kecamatan harus sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang sudah direncanakan dari berbagai kegiatan yang akan dilaksanakan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan sesuatu yang diharapkan oleh organisasi dari pegawainya dalam rangka melancarkan dan mengembangkan setiap aktifitas organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, oleh karenanya, kinerja seorang pegawai ditentukan oleh adanya motivasi dan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil observasi pada pra penelitian yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Sukamantri terdapat indikasi kurangnya kinerja pegawai. Ini bisa dilihat dari hasil terwujudnya sasaran kerja pegawai, hal ini berbanding terbalik dengan salah satu indikator Kinerja Pegawai yaitu kualitas dan kuantitas kerja. Pegawai dengan kinerja pegawai harus memiliki keinginan untuk memberi lebih banyak kontribusi bagi organisasi sehingga memiliki kualitas kerja yang tinggi dan baik atau memenuhi sasaran kerja pegawai. Hal tersebut terlihat dari nilai SKP (Sasaran Kerja Pegawai) Kantor Kecamatan Sukamantri yaitu terdapat di tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai SKP (Sasaran Kerja Pegawai) Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis

Bulan Yang Diteliti	Hasil Akhir
Januari	65%
Februari	72%
Maret	74%
April	70%
Mei	69%
Juni	75%
Juli	68%
Agustus	60%

September	61%
Oktober	63%
November	64%
Desember	68%

Sumber: BKPSDM Ciamis

Data tersebut menunjukkan bahwa hasil sasaran kerja pegawai Kantor Kecamatan Sukamantri belum optimal, ditahun 2022 di mana dari bulan januari sampai desember tahun 2022 hasil evaluasi sasaran kerja pegawai mengalami penurunan nilai yaitu di bawah angka 71% yang berarti masuk kategori kurang dengan standar nilai 75%.

Tidak tercapainya target sasaran kerja pada tahun 2022, 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.

Hal-hal yang dilakukan Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis berkaitan dengan fenomena kinerja pegawai. Dengan demikian penulis menentukan kinerja pegawai menjadi variabel Y yang akan diteliti.

Penelitian ini bertempat di salah satu Instansi Pemerintah di Kabupaten Ciamis yaitu Kantor Kecamatan Sukamantri yang merupakan salah satu OPD (Organisasi Pemerintah Daerah) yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah bidang pengembangan wilayah kecamatan berdasarkan otonomi dan tugas pembantuan di ruang lingkup wilayah kecamatan dalam membantu memberi kebijakan dan urusan tata kelola pemerintahan desa di wilayah tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis, yang fokus utamanya adalah kepada Pegawai Kecamatan berjumlah 50 orang dengan 5 desa yang berada dibawah naungan Kantor Kecamatan Sukamantri. Sampel untuk penelitian ini dilakukan secara total sampling atau sampel jenuh dimana pada penelitian ini seluruh populasi akan dijadikan sampel. Dimana, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Sukamantri sebanyak 50 orang dengan lima Desa dibawah naungan Kantor Kecamatan Sukamantri yaitu Desa Sukamantri, Desa Cibeureum, Desa Sindanglaya, Desa Mekarwangi, dan Desa Tenggeraharja.

B. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian survei dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan SPSS versi 25 sebagai alat analisis. Metode penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi. Metode survei yang akan digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner (**Sugiyono, Penelitian Pendidikan, 2017**). Dari definisi di atas dapat diartikan metode penelitian survey dilakukan menggunakan data sampel yang diambil dari populasi dengan menggunakan kuesioner.

Penelitian asosiatif kausal (causal assosiative) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (**Maturidi, 2017**) Dari definisi di atas dapat diartikan penelitian asosiatif kausal adalah

penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

SPSS (Statistical Product and Service Solution) program atau software yang digunakan untuk olah data statistik yang berguna untuk memecahkan masalah penelitian (Priyatno, 2018). Dari definisi di atas dapat diartikan SPSS adalah program yang digunakan untuk mengolah data yang berguna memecahkan masalah penelitian.

Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D), 2018). Dari definisi di atas dapat diartikan metode penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dimana:

Y	=	Variabel terikat (kinerja pegawai)
α	=	bilangan konstanta
$b_1 b_2$	=	koefisien arah garis
X_1	=	Variabel bebas (manajemen talenta)
X_2	=	Variabel bebas (kepemimpinan)
e	=	Kesalahan (<i>Error</i>)

Untuk mendapatkan nilai a, b_1 dan b_2 , dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\sum Y &= a n + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 \\ \sum X_1 Y &= a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 \\ \sum X_2 Y &= a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2\end{aligned}$$

Setelah a, b_1 dan b_2 didapat, maka akan diperoleh persamaan Y.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Setelah peneliti melakukan studi lapangan dan mengolah data yang didapatkan dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 25*, maka pada bab ini menyajikan sebuah hasil dan interpretasi data yang sudah dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner yang diberikan kepada pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis. Penelitian ini bertujuan, yaitu: (1) Untuk mengetahui Manajemen Talenta pada Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis. (2) Untuk mengetahui Kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis (3) Untuk mengetahui Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis (4) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis. (5) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis. (6) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Manajemen Talenta dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis.

Hasil pengolahan data dan pembahasan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan *simple random sampling* dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sebagai sumber data utama. Kuesioner telah disebarkan kepada 50 responden di Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis. Kuesioner terdiri dari 32 item pernyataan yang dideskripsikan berdasarkan beberapa variabel yang akan diteliti yaitu Manajemen Talenta, Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.

Tabel 2. Hasil *Output* SPSS

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.363,052	3.819,098		2.713	.009
	Manajemen Talenta	.340	.144	.381	2.354	.023
	Kepemimpinan	.181	.110	.265	1.687	.108

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, selanjutnya dapat diketahui bahwa nilai uji-t variabel Manajemen Talenta didapatkan hasil sebesar 2.713. Dengan demikian thitung > tabel karena 2.354 > 1,678 dengan probabilitas 0.340 < 0.05 maka dari itu Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis. Berdasarkan output SPSS di atas diketahui bahwa hasil uji-t variabel kepemimpinan adalah thitung > ttabel dikarenakan 1.687 > 1,678. 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 Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis.

Tabel 3. Pengujian Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	414461421,2	2	207230712,1	12,874	.000 ^b
	Residual	756555833,4	47	16096932,62		
	Total	1171017258	49			

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

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

Berdasarkan tabel 3 diatas maka didapatkan informasi f hitung sebesar 12,874. Untuk dapat memperoleh f tabel, dapat dilihat melalui tabel statistik pada tingkat signifikan 0,05 dengan df1 = k-1 atau 3-1=2 dan df2 = n-k-1 atau 50-2-1 =47. Hasil yang didapatkan untuk f tabel yaitu sebesar 3,195. Dari tabel diatas diperoleh f hitung > f tabel atau 12,874 > 3,195 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh variabel Manajemen Talenta dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Penerapan Manajemen Talenta di Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis termasuk kategori Baik. pegawai menganggap penerapan program Manajemen Talenta yang di lakukan oleh Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis sudah baik dalam menarik,

- mengembangkan dan mempertahankan talenta kepada sumber daya manusianya.
2. Penerapan Kepemimpinan di Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis termasuk kategori Baik. pegawai menganggap Kepemimpinan yang dilakukan pemimpin Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis sudah baik dalam memberikan keyakinan serta kepercayaan dan juga menumbuhkan inovasi, motivasi, kreatifitas dan memberikan perhatian khusus yang membuat pegawai terdorong untuk memberikan aspirasi dan keluhan yang diberikan kepada pemimpin untuk kemajuan perusahaan.
 3. Tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis memiliki Kinerja Pegawai yang Sangat baik, dalam artian pihak intansi telah menciptakan karakter-karakter dalam menciptakan kinerja Pegawai yang baik antara pegawai dengan rekan kerjanya, atasan, pekerjaanya maupun dengan intansinya.
 4. Hasil uji pengaruh antara variabel Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,721 lebih besar dari t tabel sebesar 2,01174, dengan probabilitas $0,000 < 0,5$ maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Talenta dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis.
 5. Hasil uji pengaruh antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan nilai t hitung sebesar 4.296 lebih besar dari t tabel sebesar 2,01174, dengan probabilitas $0,000 < 0,5$ maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis.
 6. Hasil uji pengaruh antara variabel Manajemen Talenta dan Kepemimpinan secara simultan atau yang diuji secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis berdasarkan tabulasi Uji-f dengan nilai f hitung sebesar 12,874 lebih besar dari f tabel sebesar 3,195, maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen Talenta dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan pada variabel Kinerja Pegawai.

Acknowledge

Terima kasih kepada para pihak terkait yang sudah membantu menyelesaikan artikel ini terutama kepada dosen pembimbing alm. Bapak Dr. Rusman Frenrika S.e., M.M serta pihak Kantor Kecamatan Sukamantri Ciamis.

Daftar Pustaka

- [1] Rachmadinata, N., & Ayunigtias, H. (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17 no 3, 198.
- [2] Lestari, K., & Eunika, P. (2018). Penerapan Strategi Manajemen Talenta Dalam Pengembangan PNS. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 7 no 1, 1-15.
- [3] Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 02 no 1, 45-54.
- [4] Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 no 1, 129-147.
- [5] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [6] Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3X Baca*. Sleman: Deepublish.