

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN**

**KOTA SAMARINDA**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Mencapai Derajat Sarjana Manajemen**



**Oleh :**

**Sumarni**

**1911102431165**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMAN TIMUR**

**2023**

**Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di  
Dinas Perhubungan Kota Samarinda**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen**



**Oleh :**

**Sumarni**

**1911102431165**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMAN TIMUR**

**2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA SAMARINDA**

Oleh :

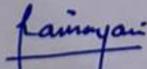
**Sumarni**

**1911102431165**

Samarinda, 24 Juli 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



**Nur Endah Ramayanti, S.Sos., M.CIL**  
**NIDN. 1112058603**

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA SAMARINDA

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Sumarni

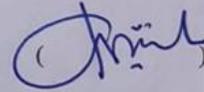
NIM : 1911102431165

Program Studi : Manajemen

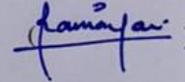
Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 5 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Asmadhini Handayani Rahmah, S.Si., M.M  
NIDN. 1118058604



Penguji II : Nur Endah Ramayanti, S.Sos., M.CIL  
NIDN. 1112058603



Mengetahui,

Dekan  
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik



Drs. M. Farid Wadji, M.M., Ph.D.  
NIDN. 0605056501

Ketua  
Program Studi Manajemen



Ihwan Susila, S.E., M.si, Ph.D.  
NIDN. 0620107201

Lampiran 7: Contoh Pernyataan Orisinalitas

**PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Sumarni  
NIM : 1911102431165  
Program Studi : Manajemen  
Email : 1911102431165@umkt.ac.id

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 15 juli 2023

Yang Membuat Pernyataan,



**Sumarni**

# Pengaruh Manajemen Talenta dan Motivasi Kerja Di Dinas Perhubungan Kota Samarinda

Nur Endah Ramayanti  
Her638@umkt.ac.id

---

Sumarni  
1911102431165@umkt.ac.id

## ***ABSTRACT***

*This research was conducted to determine the influence of talent management and work motivation on employee performance in the Samarinda city transportation service. Researchers used a quantitative approach with the technique used, namely Multiple Linear Regression Data Analysis using a questionnaire. The population and sample were obtained from employees working at the Samarinda City Transportation Service, namely 94 employees (ASN). This data collection technique uses a questionnaire technique and with the variables Talent Management (X1), Work Motivation (X2), and Employee Performance (Y). The results of this study are to show that the Talent Management variable (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at the Samarinda City Transportation Service and work motivation (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Samarinda City Transportation Service. Simultaneously talent management and work motivation have a very positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: Talent Management, Work Motivation, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan dari wawasan tentang pengaruh dalam keberhasilan suatu usaha. mengembangkan suatu usaha ini sangat dibutuhkan pekerjaan yang sangat baik. ada beberapa yang harus ditempuh sebuah perusahaan untuk dapat bertahan dan juga dapat meningkat dalam sebuah operasinya. Kinerja yaitu hasil dan sebuah tindakan yang di capai dengan cara memenuhi tugas atau tanggungjawab yang diberi dalam jangka waktu yang tertentu. (Kasmir, 2019)

Dalam konsep ini Manajemen Talenta atau kreativitas yaitu ini yang sangat penting. Sehingga dalam pengelolaan sebuah organisasi sangat disesuaikan dengan konsep bakat yang sudah dirancang perusahaan. Kinerja merupakan sebuah gambaran tentang program kegiatan yang telah dilaksanakan dalam memenuhi suatu tujuan berdasarkan pada perencanaan perusahaan. Kinerja yaitu perilaku yang ditunjukkan

untuk pegawai demi prestasi kerja akan dihasilkan karyawan sama dengan perannya dalam organisasi. (Rachmawati, 2017)

Motivasi adalah segala tindakan dan perbuatan yang menimbulkan semangat atau mendorong seseorang untuk giat melakukan pekerjaan. Motivasi kerja pada saat ini sangat diperlukan agar mencapai prestasi pada suatu organisasi yang untuk lebih baik, untuk kebutuhan karyawan mencapai keperluan pokok, meluaskan pergaulan, dan juga untuk meraih prestasi yang jelas yaitu proses motivasi kerja pegawai. Keperluan yaitu kekurangan yang akan didapatkan seseorang pada saat tersendiri yang akan menimbulkan datangnya rasa ingin seseorang, pegawai agar terus berusaha menyembunyikan kekurangan atau melakukan aktifitas yang baik untuk melakukan pekerjaannya jadi dapat berdampak pada kenaikan kinerja pegawai.(Mardiyanti,2019)

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja

Kinerja ialah suatu aktifitas agar tercapainya suatu tujuan sebuah organisasi supaya diperlukan untuk meningkatkan dalam kinerja. Akan tetapi manajemen kinerja adalah kunci sebagaimana pekerjaan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021), mengatakan bahwasannya kinerja yaitu hasil dari kerja yang telah dilakukan dengan membereskan tugas atau tanggung jawab yang akan diberikan. Ratnasari (2019) kinerja pegawai yaitu hasil pekerjaan karyawan berbentuk kuantitatif atau kualitatif pada tempo tertentu.

### Motivasi kerja

Maruli Tua Sitorus (2020) Mengemukakan motivasi Kerja yaitu esuatu yang ada pada hasrat seseorang, dengan timbulnya keinginan seseorang atau memphasut mengarahkan atau melihat perilaku dalam mencapai suatu tujuan atau keinginan sangat yang sesuai dengan lingkungan.

### Manajemen talenta

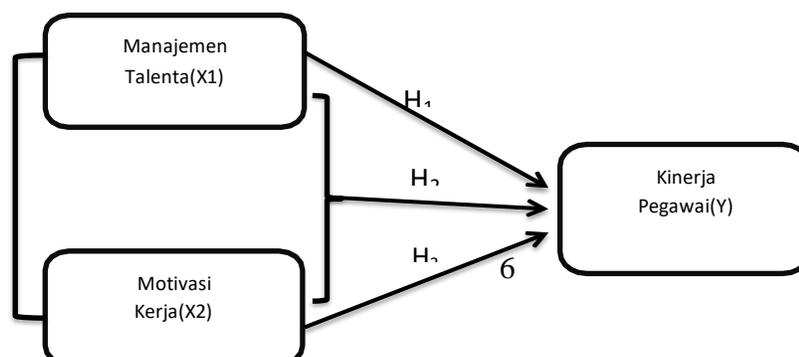
Wibowo et al., (2017) artinya manajemen talenta yaitu sebuah rencana yang akan dimulai dari seseorang agar bisa merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sebuah bakat dalam sebuah organisasi dan perusahaan.

### Kerangka Pemikiran

Adapun variable yang akan digunakan adalah manajemen talenta, motivasi kerja (X) sebagai variabel independen dan kerja (Y) variabel dependen.

**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

*Sumber : Data diolah*



## **Pengembangan Hipotesis**

hipotesis yaitu sebuah jawaban sebentar kepada rumusan masalah. maka diperlukan bukti kebenaran melalui data empiris yang sudah terkumpul. Pada penelitian ini dikembangkan dengan dasar sebagai berikut. (Sugiyono, 2017)

### **1. Pengaruh manajemen talenta terhadap Kinerja Pegawai**

Talenta yaitu upaya yang agar dilakukan oleh suatu porganisasi untuk mencari atau mempertahankan talenta karyawan yang dimilikinya. (Savitri & Enjang 2018).

Menemukan sebenarnya manajemen talenta sangat signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Hanum Aulia Rahmawati, 2019)

H<sub>1</sub> : Manajemen talenta signifikan ber pengaruh terhadap kinerja Pegawai.

### **2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai**

Mengatakan bahwasannya arti motivasi kerja meliputi upaya, tujuan organisasi , dan kebutuhan. (Robbins dalam Busro (2018)

Dalam penelitian (Nur Avni Rozalia, 2019) menemukan bahwasannya Motivasi Kerja signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai**

Manajemen yang akan melakukan menggunakan suatu upaya analisis, pengembangan, dan pemanfaatan talenta yang sangat lanjut dan efektif untuk melakukan keperluan sebuah bisnis. Motivasi Kerja merupakan yang akan timbul dari hasrat dari se seorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang bisa agar memberikan dan menunjukkan serta perilaku untuk mencapai tujuan (Maruli, 2020)

Dalam penelitian (Sudarijati & Bambang Setiawan, 2019) menemukan bahwa manajemen talenta dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H<sub>3</sub> : Diduga Manajemen talenta dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi pemeriksaan yaitu merupakan lokasi pendalaman untuk melakukan penelitian untuk mendapatkan data informasi dibutuhkan dalam penelini, dimana lokasi aka lakukan di Dishub Kota Samarinda jalan MT.Haryono,75243.

### **Jenis Penelitian**

Dalam peneliti ini menggunakan jenis kuantitatif dimana untuk menjelaskan ikatan antar variabel. Metode kuantitatif adalah suatu bagian dari serangkaian kenyataan pada cara mengumpulkan data kemudian dihitung dengan cara teknik statistik matematika atau komputasi.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Arikunto (2017), apabila terdapat kelompok kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel yang diambil yaitu secara keseluruhan, akan tetapi apabila populasinya lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Dari uraian tersebut, jika

populasi kurang dari 100 oleh sebab itu penulis mengambil 100% jumlah Populasi Dinas Perhubungan Kota Samarinda yaitu sebanyak 94 Orang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dishub Kota Samarinda. Jadi sampel dalam penelitian yang dilakukan merupakan seluruh pegawai (PNS) di Dinas Perhubungan Kota Samarinda yang berjumlah 94 orang.

Teknik dalam pengumpulan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik *simple random sampling*.

### Metode Pengumpulan Data

Dalam metode penelitian yaitu dengan cara utamanya yang dipergunakan peneliti untuk meraih tujuan dan memberikan jawaban atas masalah yang diberi. (Arikunto, 2019)

Berikut ini adalah strategi pengumpulan data kuantitatif yaitu sebagai berikut :

1. Observasi yaitu kita terjun langsung ke tempat penelitian untuk melihat tempat dan melihat suatu kondisi yang ada pada tempat kita meneliti.
2. Kuesioner yaitu Kuesioner yaitu sebuah kertas yang berisi pertanyaan yang akan di isi responden pada lembar kertas yang dibagikan dan ada bisa juga melalui google form.

### Jenis dan Sumber Data

Sumber data dan jenis penelitian ini yaitu data kuantitatif dengan menggunakan data primer dengan cara menggunakan kuesioner penelitian. Pada peneliti ini penulis memfokuskan melakukan metode kuantitatif artinya dengan menggunakan kuesioner di dalam penelitian. Sumber data pada penelitian ini.

sumber dari data yang secara langsung memberikan data kepada yang mengumpul data. Data akan di kumpulkan dengan sendiri oleh penelitian langsung dari sumbernya yang pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan. (Sugiyono, 2018)

### Metode Analisis Data

Adapun petunjuk penelitian ini yaitu metode penelitian yang berdasarkan petunjuk yang berupa angka yang diberi dan menggunakan cara statistik yang lakukan sebagai alat uji untuk menghitung dan yang berkaitan dengan suatu masalah yang sedang diteliti maka bisa ditarik sebagai kesimpulan. (Sugiyono, 2018)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

**Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	N	(%)
1.	Laki-Laki	78	80.5%
2.	Perempuan	16	19.5%
	Total	94	100%

*dari: Data diolah peneliti, 2023*

**Tabel 4.2 Karakteristik responden berlandaskan usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	<20	-	-
2.	220 – 30	28	29.7
3.	31 – 40	52	55,3
4.	>40	14	15
	Total	94	100%

hasil uji reliabilitas yaitu adalah sebagai berikut:

**Table 4.9 Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Item	Cronbach's Alpha	0,6	Keterangan
Manajemen Talenta ( $X_1$ ) <sub>1</sub> )	6	0,754	0,6	reliabel
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	6	0,868	0,6	reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6	0,745	0,6	reliabel

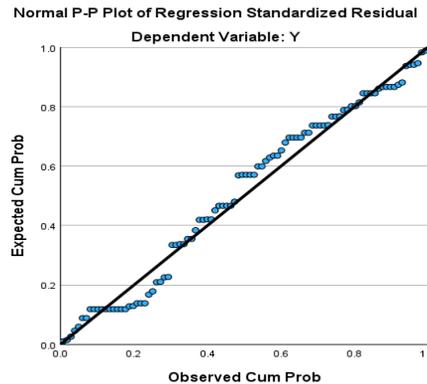
*Dari* : Data diolah peneliti, 2023

Pada hasil penelitian menggunakan uji reliabilitas maka di dapat koefisien reliabilitas > 0,6 maka indikator atau kuesioner variabel dinyatakan berlaku.

#### Uji Normalitas

Pada pengujian normalitas ini dipergunakan dalam melihat hasil uji apakah data yang di uji dan di analisis lebih dalam wajar atau tidak wajar. Dari pengujian data melakukan uji normalitas *probability plot* dan menyandingkan distribusi kumulatif dari normal. Berdasarkan hasil pada uji normalitas telah dilaksanakan terdapat hasil berikut;

**Gambar 4. 1 Uji Normalitas**



*Sumber:* Data diolah peneliti, 2023

coretan di atas mengatakan petunjuk memencar di daerah garis atau mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, kita dapat simpulkan sebenarnya penelitian yang dilakukan ini garis di grafik tersebut memperlihatkan bentuk distribusi normal.

**Uji Multikolonieritas**

Pengujian menggunakan uji multikolonieritas ini untuk mengetahui apadakah terdapat model regresi terdapat adanya multikolonieritas. Adapun nilai yang di dapat bisa di lihat dari value Inflation faktor (VIF). Apa bila nilai VIF > 10 ,jadi bisa di sebut terjadi multikolinearitas, dan sebalik nya apa bila

VIF < 10, jadi tidak terjadi multikolinearitas. Adapun nilai VIF yang di dapat kita lihat pada table:

**Tabel 4.10 Uji Multikolonieritas**

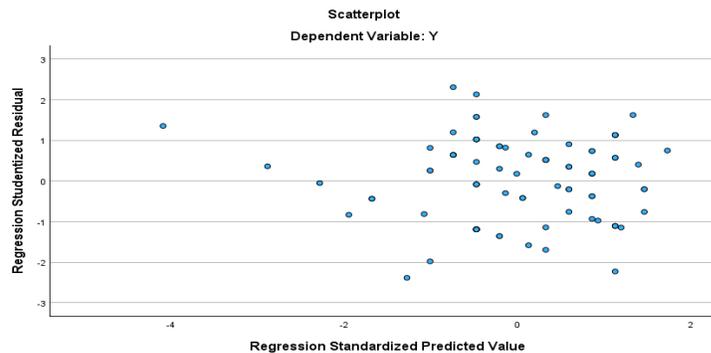
<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
X <sub>1</sub>	0,991	1,010	Tidak terjadi multikolonieritas
X <sub>2</sub>	0,991	1,010	Tidak terjadi multikolonieritas

Pada susunan table di atas menunjukkan hasil output data pada variabel Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil VIF 1,010 < 10, yang artinya tidak terjadi multikolonieritas dan di variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil VIF 1,010 < 10 yang artinya tidak adanya terjadi multikolonieritas. Maka kita simpulkan sebenarnya uji multikolonieritas pada penelitian ini tidak terpenuhi.

## Uji Heteroskedasitas

pengujian heteroskedasitas ini dapat melihat apa ada ragam regresi yang tidak terbentuk kesamaan variabel 1 dengan variabel lainnya. Pada uji heteroskedasitas yang telah dilakukan terdapat hasil yaitu sebagai berikut:

gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas



Dapat kita lihat gambar di atas ketahu tidak terjadi heteroskedastisitas karena tak ada bentuk yang cukup nyata beserta tidak ada titik yang memencar di bawah dari nilai 0 pada sumbu Y, maka dapat kita simpulkan penelitian ini tak adanya heteroskedastisitas.

## Analisis Linier Berganda

Pada penguraian yang dilakukan analisis linear berganda yang di pergunakan dalam suatu penelitian yang bertujuan agar kita bisa mengetahui adanya atau tidaknya pengaruh pada variabel independeng dan dependen hasil data ini dibantu menggunakan SPSS 29, di sampaikan di susunan table berikut;

Table 4.11 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficient</i>	
	B	Std. Error
(Constant)	27,045	3,683
X <sub>1</sub>	0,688	0,181
X <sub>2</sub>	0,305	0,071

*Dari* : Data diolah peneniliti, 2023

Pada tabel di atas persamaan untuk melihat apa ada pengaruh manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 27,045 + 0,688X_1 + 0,305X_2 + e$$

dari nilai persamaan diatas maka penjelasan adalah berikut:

1. Konstanta

Konstanta dapat kita artikan Kinerja (Y) sebesar 27,045 tanpa variabel independen adalah Manajemen Talenta dan motivasi kerja.

2. Manajemen Talenta (X<sub>1</sub>)

Pada manajemen talenta Konstanta yaitu regresi variabel Manajemen Talenta (X<sub>1</sub>) besar 0,688 artinya pada variabel independen angkanya tetap dan manajemen talenta mengaruhi kenaikan jadi kinerja akan mengaruhi kenaikan sebesar 0,688

3. Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Pada Konstanta variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,305 artinya variabel pada dependen nilainya tetap dan motivasi kerja mengaruhi kenaikan kenaikan sebesar 0,305.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Pada pemeriksaan pada uji t dimana pada pemeriksaan untuk melihat bagaimana setiap pada variabel bebas memiliki pengaruh atau tidak kepada varibel yang ada;

4.12 Uji T (Parsial)

Model	<i>Unstandardized Coefficient</i>		<i>Standardized Coefficient</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27,045	3,683		7,344	
1 X <sub>1</sub>	0,688	0,181	0,338	3,797	0,001
X <sub>2</sub>	0,305	0,071	0,384	4,320	0,001

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

- Melihat pengaruh Manajemen Talenta kepada Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda dengan signifikansi Manajemen Talenta (X<sub>1</sub>) yaitu 0,338 < 0.05 dan nilai pada t 0,384 > t table 1,986 sehingga H<sub>1</sub> Diterima. Manajemen Talenta positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda dengan sig ada  $0,384 < 0.05$  dan t hitung  $4,320 > t$  table  $1,986$  sehingga  $H_2$  Diterima. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan Kota Samarinda.
- b. Uji F (Simultan)  
 Pada pengujian yang di gunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan uji f yaitu untuk mengetahui apakah manajemen talenta, memotivasi kerja secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka nilai signifikansi yang di dapat  $< 0.05$  jadi dapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang di bisa adalah:

**Tabel 4.13 Uji F (Simultan)**

Model		<i>Sum of squares</i>	Df	<i>Mean square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	121.101	2	60.550	18.302	.001 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	300.952	91	3.307		
Total		422.053	93			

Pada hasil yang digunakan pada penelitian ini hasil f pada table tersebut dapat kita ketahui nilai signifikansinya  $0,001 > 0,05$  dan pada nilai f hitung  $18,302 > f$  table, maka dapat kita simpulkan manajemen talenta motivasi kerja secara simultan signifikan berpengaruh di Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

- c. Koefesiens Determinasi  
 Yaitu melihat Pengaruh Manajemen Talenta dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan Kota Samarinda dapat kita lihat dari koefisien determinasi, table sebagai:

**Tabel 4.14 Koefisien Determinasi**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Collinearity Statistic</i>	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	27.045	3.683		7.344	0,001		
X <sub>1</sub>	0,688	0,181	0,338	3.797	0,001	0,991	1,010
X <sub>2</sub>	0,305	0,071	0,384	4.320	0,001	0,991	1,010

dari : Data diolah peneliti, 2023

maka hasil analisis yang kita lihat pada tabel 4.14 maka angka pada nilai koefisien determinasi pada *Standardized Coefficients* memiliki jawaban yang sama, untuk Manajemen

Talenta ( $X_1$ ) adalah 0,338 dan Memotivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,384 hal ini membuktikan bahwa pengaruh Manajemen Talenta ( $X_1$ ) memiliki kontribusi yang tinggi. manajemen Talenta ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) keduanya memiliki hasil yang sama yaitu positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dishub Kota Samarinda.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Pada hasil pemeriksaan ini maka jawaban dari pembahasan mengenai pengaruh Manajemen Talenta dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan Kota Samarinda, dapat kita simpulkan berikut ini:

1. Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Jadi, dari jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima.
2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Jadi, maka hasil jawaban tersebut dapat kita simpulkan bahwa  $H_2$  diterima.
3. Manajemen Talenta dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Jadi, maka hasil jawaban tersebut dapat kita simpulkan  $H_3$  diterima.

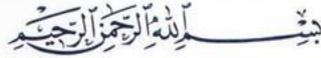
### **Saran**

Dari kesimpulan di atas mengenai pengaruh Manajemen Talenta dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan Kota Samarinda, disarankan yakni:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka di Dinas Perhubungan Kota Samarinda harus lebih memperhatikan Manajemen Talenta untuk meningkatkan kinerja Karyawan
2. Penulis sadar bahwa di dalam penelitian ini mulai dari sumber dan referensi yang ada baik secara langsung dan peneniliti masi kurang , maka dari itu, dari peneliti selanjutnya agar bisa lebi memperbanyak lagi sumber dan referensi yang lebih pasti terkait dengan masalah yang di teliti .

## Referensi

- Alam, Roslina, and Ris Akiril Nurimansjah. 2022. *Manajemen Talenta & Kepuasan Kerja*.
- Aula Rahmawati, Hanum. 2019. "Nomor 2-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya." *Jurnal Ilmu Manajemen* 7: 419–29.
- Cintia, Dea. 2021. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bandar Lampung." *Cintia, Dea* 5(3): 248–53.
- Ciptagustia, A. (2019). *Jurnal Manajemen dan Bisnis: Performa* Vol.16, No. 1 Maret 2019 Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Distinctive Capabilities serta Implikasinya Pada Keunggulan Bersaing Industri Furniture Rotan. 16(1), 1–15.
- EKA WIJAYA, DENI WAHYU, and Diah Ayu Septi Fauji. 2021. "Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk." *Journal of Law, Administration, and Social Science* 1(2): 84–94.
- Hardy, Human, Tri Wulida Afrianty, and Arik Prasetya. 2020. "PERSPEKTIF KARYAWAN DALAM PENELITIAN MANAJEMEN BAKAT: TINJAUAN LITERATUR." : 104–28.
- Hendri, Alfi. 2023. "No Title." 2(1): 135–38.
- Karyawan, Kinerja, Studi Pada, C V Putra, and Putri Jombang. 2021. "Prodi Manajemen Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang Email: 1." 2(3): 727–34.



### SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Endah Ramayanti, S.Sos., M.CIL

NIDN : 1112058603

Nama : Sumarni

NIM : 1911102431165

Fakultas : Ekonomi Bisnis dan Politik

Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul “Pengaruh Manajemen Talenta dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Samarinda” telah di submit pada Jurnal Bisnis dan Manajemen pada tahun 2023.

<https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes>

<https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/6883>

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Mahasiswa

Samarinda, 22 Agustus 2023



Sumarni



Nur Endah Ramayanti, S.Sos., M.CIL

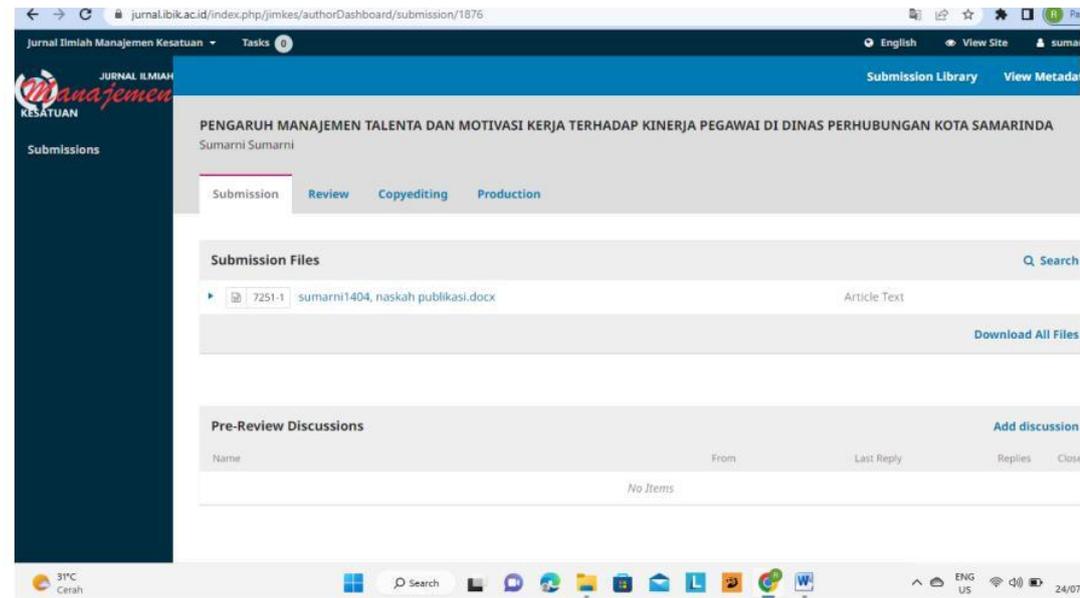
NIDN.1112058603

Nama : Sumarni

NIM : 1911102431165

Prodi : S1 Manajemen

Link Jurnal : <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes>



**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Sumarni  
 NIM : 1911102431165  
 Program Studi : SI Manajemen  
 Bimbingan Mulai : 13 Februari 2023  
 Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Talenta dan Motivasi  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas  
Perhubungan Kota Samarinda

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1.	13/02 -2023	- menentukan idea penelitian	f
2.	21/02 -2023	- menentukan judul penelitian - menentukan Background penelitian	f
3.	13/03 -2023	- cek draft proposal sempro BAB I	f
4.	5/4 -23	- Review draft seminar	f
5.	6/4 -23	- final review proposal seminar	f
6.	3/6 -2023	- Bimbingan kuisioner	f
7.	5/6 -2023	- Bimbingan kuisioner, acc kuisioner	f

8.	19/6	23	Bimbingan Skripsi 4-5	f
9.	21/6	23	Bimbingan Skripsi bab 4-5 (Revisi dan Perbaikan)	f
10.	22/6	23	Bimbingan Skripsi bab 4-5, acc Skripsi	f

Samarinda, 22 Juni 2023

Pembimbing,

*Ramp*

(Nur Enah Ramayanti, S.Sos. M. G.)

# naskah publikasi

*by cek plagiasinya*

---

**Submission date:** 23-Jul-2023 03:42PM (UTC+0900)

**Submission ID:** 2115005147

**File name:** naskah\_publikasi.docx (190.17K)

**Word count:** 2589

**Character count:** 16099

## naskah publikasi

### ORIGINALITY REPORT

<b>27%</b>	<b>24%</b>	<b>15%</b>	<b>11%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>journal.ubpkarawang.ac.id</b> Internet Source	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>jurnalku.org</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>text-id.123dok.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>core.ac.uk</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>ejurnal.politeknikpratama.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>www.researchgate.net</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>penerbitadm.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>repository.unibos.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>

13/18

