

**ANALISIS PENGARUH *TALENT MANAGEMENT*,
COMPENSATION, DAN *WORK MOTIVATION* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA HANDAYANI
GUNUNGGKIDUL**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

**INTAN SARI
NIM. 19.52.11.122**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID
SURAKARTA
2023**

**ANALISIS PENGARUH *TALENT MANAGEMENT, COMPENSATION,*
DAN *WORK MOTIVATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PDAM TIRTA HANDAYANI GUNUNGKIDUL**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

Intan Sari
NIM. 19.52.11.122

Sukoharjo, Maret 2023

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi



Puspa Novita Sari, M.M
NIP. 19911113 201903 2 022

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Intan Sari
NIM : 19.52.11.122
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi berjudul “ANALISIS PENGARUH *TALENT MANAGEMENT, COMPENSATION, DAN WORK MOTIVATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA HANDAYANI GUNUNGKIDUL”.

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikin surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Sukoharjo, Maret 2023



Intan Sari

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Intan Sari
NIM : 19.52.11.122
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Terkait penelitian saya yang berjudul “ANALISIS PENGARUH *TALENT MANAGEMENT, COMPENSATION, DAN WORK MOTIVATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA HANDAYANI GUNUNGKIDUL”.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data dari Karyawan PDAM Tirta Handayani Gunungkidul. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Dengan demikian surat ini dibuat sesungguhnya untuk diperlukan sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Sukoharjo, Maret 2023



Intan Sari

Puspa Novita Sari, M.M
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Intan Sari

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Intan Sari NIM : 19.52.11.122 yang berjudul:

ANALISIS PENGARUH *TALENT MANAGEMENT*, *COMPENSATION*, DAN *WORK MOTIVATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA HANDAYANI GUNUNGKIDUL

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah.
Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut dimunaqosah dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Sukoharjo, Maret 2023
Dosen Pembimbing Skripsi



Puspa Novita Sari, M.M
NIP. 19911113 201903 2 022

PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH *TALENT MANAGEMENT, COMPENSATION,*
DAN WORK MOTIVATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PDAM TIRTA HANDAYANI GUNUNGGKIDUL**

Oleh:

INTAN SARI
NIM. 19.52.11.122

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
pada hari Senin tanggal 03 April 2023 M/ 12 Ramadan 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

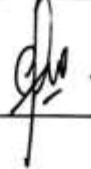
Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Wahyu Dian Silviani, S.Si., M.Env.
NIP. 19891220 202012 2 014



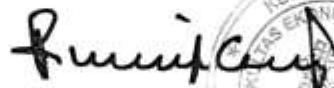
Penguji II
Septi Kurnia Prastiwi, SE., M.M.
NIP. 19830924 201403 2 002



Penguji III
Kisti Nur Aliyah, S.Si., M.E.
NIP. 19910121 202012 2 014



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si.
NIP. 19720304 200112 1 004



MOTTO



“Barang siapa yang keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah SWT hingga ia kembali”

(HR. Tirmidzi)

“Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai, tetapi kamu harus memulai untuk menjadi hebat”

(Zig Ziglar)

“Barang siapa bertakwa kepada Allah maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberinya rezeki dari jalan yang tidak is sangka, dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah maka cukuplah Allah baginya. Sesungguhnya Allah melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk sesuatu kadarnya”

(Q.S Ath-Thalaq : 2-3)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah :286)

“Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya”

(Ali bin Abi Thalib)

“Setiap langkah yang akan kita ambil jangan lupa untuk selalu optimis, ikhtiar, dan tawakal untuk menuju impian”

(Peneliti)

“Jika sahabat terbaik dari kegagalan adalah kesuksesan maka jangan pernah takut dengan kegagalan. Sekali kamu gagal maka satu langkah menuju kesuksesan”

(Peneliti)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya dalam setiap langkah, memberikan kemudahan, dan kelancaran bagi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini sampai akhir.
2. Orang tua peneliti yaitu Bapak Eko Pujiyanto dan Ibu Sri Wahyuni yang memberikan dukungan sebesar-besarnya. Beliau adalah yang menjadi tempat keluh kesah sekaligus teman curhat, memotivasi, dan menasihati dalam segala aspek. Dan mereka adalah orang tua yang sangat luar biasa bagi peneliti, sosok yang sangat kuat, penyabar, penyayang, dan memahami segalanya tentang anak-anaknya serta beliau tidak ingin melihat anaknya sedang dalam kesulitan.
3. Keluarga peneliti yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Mereka adalah sosok yang selalu memberikan semangat serta dukungannya untuk bisa menyelesaikan skripsi ini dan merupakan salah satu tujuan peneliti untuk terus bisa tumbuh dan berkembang.
4. Seluruh sahabat terbaik peneliti yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Merekalah yang telah memberikan dukungan, menyediakan tempat berbagi keluh kesah, dan selalu memberikan semangat bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh teman-teman Manajemen Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta angkatan 2019 terkhusus kelas C. Terima kasih

telah memberikan banyak ilmu, pengalaman, dan momen-momen indah selama kuliah.

6. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan kontribusi dengan cara apapun untuk menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Assalamua'alaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh *Talent Management, Compensation, dan Work Motivation* terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Handayani Gunungkidul”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudofir, S.Ag.,M.Pd, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. H. Khairul Imam, S.H.I.,M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Zakky Fahma Auliya, S.E., M.M selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

5. Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E., M.Ag. selaku Dosen Pembimbing Akademik Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
6. Puspa Novita Sari, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi peneliti.
8. Ibu dan Bapakku, terimakasih atas doa, cinta dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya, kasih sayangmu tak akan pernah kulupakan.
9. Sahabat-sahabatku dan teman-teman angkatan 2019 yang telah memberikan keceriaan dan semangat kepada penulis selama peneliti menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Terhadap semuanya tiada kiranya peneliti dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Amin.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, Maret 2023

Intan Sari

ABSTRACT

The planning process of a company requires the performance of quality employees through the implementation of effective and comprehensive strategies so that the company can be successfully achieved. This requires talent management and compensation that supports work motivation to improve employee performance. The purpose of the study was to identify and analyze the influence of talent management, compensation and work motivation on employee performance at PDAM Tirta Handayani Gunungkidul.

This study uses a quantitative descriptive approach where the data in this study are numerical. Data collection was carried out using a questionnaire (questionnaire) with a Likert scale of 1 to 5 which was filled in by an employee who was identified as an informant. The research location was PDAM Tirta Handayani Gunungkidul surveying 118 respondents during the survey period from November 2022- March 2023. The sampling technique used in this study was the probability sampling method, namely the Simple Random Sampling method. The data analysis method used is multiple linear regression analysis method using SPSS 29.0.1 for Windows software. Based on the results of the analysis it is explained that Talent Management has a positive and insignificant effect on employee performance while Compensation and Work Motivation have a positive and significant effect on employee performance .

The results of this study conclude that the Talent Management variable has a positive and insignificant effect on employee performance, while the Compensation variable and Work Motivation variable have a positive and significant effect on employee performance.

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

ABSTRAK

Proses perencanaan suatu perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang berkualitas melalui penerapan strategi yang efektif dan komprehensif agar tujuan perusahaan dapat berhasil dicapai. Hal ini membutuhkan *talent management* dan *compensation* yang mendukung *work motivation* untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *talent management*, *compensation* dan *work motivation* terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Handayani Gunungkidul.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dimana data dalam penelitian ini berbentuk numerik. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) dengan skala *likert* 1 sampai 5 yang diisi oleh seorang karyawan yang diidentifikasi sebagai informan. Lokasi penelitian adalah PDAM Tirta Handayani Gunungkidul mensurvei 118 responden selama periode survei dari bulan November tahun 2022 - Maret tahun 2023. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *probability Sampling* yaitu metode sampel acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software SPSS 29.0.1 for Windows*. Berdasarkan pada hasil analisis menerangkan bahwa *Talent Management* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan *Compensation* dan *Work Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel *Talent Management* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel *Compensation* dan variabel *Work Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *Talent Management*, *Compensation*, *Work Motivation*, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN BIMBINGAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	iv
HALAMAN NOTA DINAS	v
HALAMAN PENGESAHAN MUNAQOSAH.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
ABSTRAK.....	xiii
DAFTAR ISI.....	viiiv
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Jadwal Penelitian	9
1.7 Manfaat Penelitian.....	9
1.8 Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 Kajian Teori	12
2.1.1. <i>Talent Management</i>	12

2.1.2. <i>Compensation</i>	15
2.1.3. <i>Work Motivation</i>	18
2.1.4. Kinerja Karyawan	21
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	24
2.3 Kerangka Penelitian	28
2.4 Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian	33
3.1.1. Waktu Penelitian.....	33
3.1.2. Lokasi Penelitian.....	33
3.2 Jenis Penelitian	33
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	34
3.3.1. Populasi.....	34
3.3.2. Sampel	34
3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel	35
3.4 Data dan Sumber Data	35
3.4.1 Data.....	35
3.4.2 Sumber Data	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6 Variabel-Variabel Penelitian.....	37
3.7 Definisi Operasional Variabel	39
3.8 Instrumen Penelitian	40
3.9 Teknik Analisis Data	43
3.9.1. Analisis Deskriptif	43
3.9.2. Uji Instrumen	44

3.9.3. Uji Asumsi Klasik.....	47
3.9.4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	45
3.9.5. Uji Ketepatan Model.....	47
3.9.6. Uji Hipotesis (Uji Statistik T).....	49
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Gambaran Umum Penelitian.....	51
4.2 Pengujian dan Analisis Data	52
4.2.1.Karakteristik Responden.....	52
4.2.2.Uji Statistik Deskriptif	55
4.2.3.Hasil Uji Instrumen.....	58
4.2.4.Uji Asumsi Klasik.....	59
4.2.5.Uji Regresi Linier Berganda	64
4.2.6.Uji Ketepatan Model.....	66
4.2.7.Uji Hipotesis (Uji T).....	68
4.3 Pembahasan Hasil Analisis Data	70
BAB V PENUTUP.....	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran-Saran.....	76
5.3 Implikasi Penelitian	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

1.1. <i>Research Gap Talent Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan	4
1.2. <i>Research Gap Compensation</i> Terhadap Kinerja Karyawan.	4
1.3. <i>Research Gap Work Motivation</i> Terhadap Kinerja Karyawan	5
1.4. Laporan Evaluasi Kinerja Tahun Buku 2018.....	6
2.1. Penelitian Yang Relevan	23
3.1. Indikator Variabel Penelitian	44
4.1 Pengujian Karakteristik Usia.....	52
4.2. Pengujian Karakteristik Jenis Kelamin	53
4.3 Pengujian Karakteristik Posisi/Jabatan	53
4.4. Pengujian Karakteristik Lama Bekerja	54
4.5. Uji Statistik Deskriptif Variabel Talent Management	55
4.6. Uji Statistik Deskriptif Variabel Compensation	56
4.7. Uji Statistik Deskriptif Variabel Work Motivation.....	57
4.8. Uji Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	58
4.9. Hasil Uji Validitas.....	59
4.10. Hasil Uji Reliabilitas	60
4.11. Hasil Uji Normalitas	61
4.12. Hasil Uji Multikolonieritas	62
4.13. Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
4.14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	64
4.15. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	66
4.16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R ²).....	67
4.17. Hasil Uji T.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian	28
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	85
Lampiran 2 : Data Tabulasi.....	93
Lampiran 3 : Hasil Uji Analisis Data.....	106
Lampiran 4 : Distribusi Pertanyaan Kuesioner	116
Lampiran 5 : Jadwal Penelitian	122
Lampiran 6 : Bukti Cek Plagiasi	123
Lampiran 7 : Tabel Distribusi	123
Lampiran 8 : Bukti Surat Izin Penelitian.....	125
Lampiran 9 : Daftar Riwayat Hidup	126

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi di era globalisasi semakin meningkat seiring dengan munculnya industri di era 4.0. Organisasi harus mampu merespon dengan cara yang cepat, tepat, efektif dan efisien untuk menilai dan memprediksi setiap perubahan iklim di dunia bisnis. Organisasi juga membutuhkan sumber daya manusia (SDM) terpercaya yang berkompoten untuk menjalankan kegiatan operasional organisasi (Windi et al., 2021). Beberapa pemimpin bisnis pada abad ke-20 percaya bahwa ada tiga aset yang dibutuhkan untuk menjalankan bisnis yaitu modal keuangan, produk dan tenaga kerja. Namun, aset perusahaan yang paling berharga adalah karyawannya (modal manusia) (Octavia & Susilo, 2018).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja bisnis. Manajemen sumber daya manusia adalah program kegiatan berkaitan dengan konservasi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan kunci untuk menentukan perkembangan suatu perusahaan, manusia pada hakekatnya adalah penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Semua perusahaan membutuhkan karyawan sebagai pekerja untuk menjalankan segala aktivitas di dalam perusahaan (Mailiana & Hayati, 2022).

Kehadiran talenta berkualitas dapat melengkapi strategi fungsional lainnya, memberikan kepercayaan kepada perusahaan untuk menghadapi persaingan bisnis dan menjadi menguntungkan. Masalah utama dalam manajemen SDM adalah fokus pada kinerja karyawan. Perusahaan harus menerapkan strategi yang efektif dan komprehensif (Damarasri & Ahman, 2020). *Talent management* perusahaan dapat sangat membantu dalam memberikan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan perusahaan. Salah satu cara perusahaan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam hal *talent management* adalah melalui pemetaan talenta yang tepat. Ini memastikan bahwa lowongan diisi sesuai dengan keterampilan dan bakat karyawan itu sendiri dan meningkatkan kinerjanya (Kardo et al., 2020). *Talent management* merupakan salah satu strategi untuk mengembangkan kinerja pegawai untuk menghadapi persaingan bisnis yang terdiri dari *skill* dan *knowledge*. Memfasilitasi *talent management* sangat penting untuk mengembangkan dan menemukan karyawan baru yang berbakat di pasar kerja, dengan penekanan pada perolehan talenta, integrasi dan adaptasi talenta, pengembangan, *compensation*, partisipasi, dan pelatihan (Kaleem, 2019).

Keberhasilan *talent management* dapat mencerminkan keunikan dan kompleksitas kebutuhan organisasi untuk meningkatkan *branding* pemberi kerja (Sadek, 2020). Imbalan yang diberikan berupa imbalan finansial dan non-finansial atas kontribusi. *Compensation management* merupakan kegiatan yang sangat penting dalam menjaga agar karyawan tetap senang dalam bekerja (Darma & Supriyanto, 2017). *Compensation* yang tepat menentukan kualitas sumber daya manusia (SDM) di tempat kerja. Hal ini terkait dengan efektifitas sasaran

karyawan dan efisiensi anggaran organisasi, serta bagaimana kinerja organisasi dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. *Compensation* yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika *compensation* gagal memenuhi harapan karyawan, dapat berkisar dari penolakan halus hingga penolakan berat dengan demonstrasi (Dwianto et al., 2019).

Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada *talent management* dan *compensation* tetapi bentuk juga pada bentuk *work motivation* setiap karyawan yang dapat berkembang melalui serangkaian kegiatan yang dilakukan. Peningkatan kinerja setiap perusahaan merupakan harapan terbesar bagi tercapainya visi dan misi perusahaan. *Work motivation* salah satu hal terpenting bagi para pimpinan perusahaan untuk membangkitkan semangat, bekerja lebih aktif dan bekerja dengan penuh makna, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, hati-hati dan akurat (Goni et al., 2021). Karyawan adalah kekuatan pendorong di setiap organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan berkomitmen untuk mengadakan *talent management* dengan tujuan mengembangkan keterampilan dan keahlian karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan yang dilakukan dan pekerjaan dimasa depan. Selain itu, perusahaan juga memberikan insentif kepada karyawan berupa *reward* untuk memaksimalkan kinerja karyawan (Astuti & Sari, 2018).

Kinerja karyawan merupakan hasil dari semua pekerjaan seseorang dalam suatu waktu saat menyelesaikan tugas dan mengejar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan bukan sekedar informasi untuk mempromosikan atau meningkatkan gaji. Akan tetapi bagaimana perusahaan

bisnis melakukan upaya dalam memperbaiki regresi kinerja dan memotivasi karyawan. Kinerja karyawan harus dipantau dan dievaluasi untuk memungkinkan perusahaan menetapkan *compensation* dan memberi karyawan peluang yang lebih baik untuk nilai rencana karir, kekurangan dan keahlian mereka (Maulana, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya *research gap* dari *talent management*, *compensation*, dan *work motivation* terhadap kinerja karyawan yaitu:

Tabel 1.1
Research Gap Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh <i>Talent Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh antara <i>talent management</i> terhadap kinerja karyawan	Mahmoud Kaleem (2019)
	Tidak terdapat pengaruh antara <i>talent management</i> terhadap kinerja karyawan	Kevin Wang (2021)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber,2022

Talent Management terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Mahmoud Kaleem (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *Talent Management* dengan kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Kevin Wang (2021) yang menunjukkan bahwa *Talent Management* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Research Gap Compensation Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh <i>Compensation</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh antara <i>compensation</i> terhadap kinerja karyawan	Zuriana & Andika Rananda (2019)
	Tidak terdapat pengaruh	M. Fizardian

	antara <i>compensation</i> terhadap kinerja karyawan	Arismunandar & Hazmanan (2020)
--	--	--------------------------------

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber,2022

Compensation terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Zuriana & Andika Rananda (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *compensation* dengan kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian M. Fizardi Arismunandar & Hazmanan (2020) yang menunjukkan bahwa *compensation* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Research Gap Work Motivation Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh <i>Work Motivation</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh antara <i>work motivation</i> terhadap kinerja karyawan	Cion Orocomna, Tinneke M Tumbel & Sandra Ingried Asaloei (2018)
	Tidak terdapat pengaruh antara <i>work motivation</i> terhadap kinerja karyawan	I Wayan Arya Lantara (2018)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber,2022

Work motivation terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Cion Orocomna, Tinneke M. Tumbel, dan Sandra Ingried Asloei (2018), menunjukkan adanya pengaruh antara *work motivation* dengan kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Wayan Arya Lantara (2018) menunjukkan tidak adanya pengaruh antara *work motivation* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan *gap* hasil penelitian, peneliti melakukan penelitian serupa dengan subyek penelitian yang berbeda.

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Handayani Gunungkidul, yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah

(BUMD) di Kabupaten Gunungkidul yang bergerak di bidang jasa pelayanan air bersih. Salah satu tujuan didirikannya PDAM adalah untuk memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat, termasuk distribusi air bersih yang salah satunya adalah perusahaan milik pemerintah yang berkedudukan di Kabupaten Gunungkidul. Kebutuhan air bersih terus meningkat setiap tahunnya, namun PDAM Tirta Handayani Gunungkidul memiliki kapasitas yang terbatas untuk memenuhi yang terus meningkat ini (Paska & Subkhan, 2021).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Handayani Gunungkidul berupaya untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Dan perusahaan diminta untuk meningkatkan produktivitas pelayanan mereka. Namun, kinerja yang dilakukan oleh perusahaan belum menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal sehingga pelayanan yang diberikan kepada pelanggan masih kurang. Melihat banyaknya keluhan pelanggan tentang pelayanan mengenai kualitas air pelanggan yang belum memenuhi syarat air bersih dan responsibilitas kinerja karyawan yang buruk. Namun, perusahaan terus meningkatkan produktivitas pasokan air minumnya (Agus, 2022).

Berdasarkan data yang diperoleh dari Laporan Evaluasi Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Handayani Kabupaten Gunungkidul Tahun Buku 2018 diperoleh beberapa indikator yang memiliki nilai rendah atau masih dibawah target, data dapat dilihat pada tabel berikut (Paska & Subkhan, 2021):

Tabel 1.4
Laporan Evaluasi Kinerja Tahun Buku 2018

NO	INDIKATOR	REALISASI	TARGET	HASIL
1	Tingkat Kehilangan Air	23,89%	20%	Kurang
2	Kecepatan	>6 hari kerja	<=6 hari kerja	Kurang

	Penyambungan Baru			
3	Kualitas Air Pelanggan	Belum memenuhi syarat air bersih	Memenuhi syarat air bersih	Kurang
4	Penggantian Meter Air	120	130	Kurang
5	Solvabilitas	436,46%	100%	Baik
6	Efektivitas penagihan	95,91%	100%	Cukup
7	Tingkat Penyelesaian Aduan	100	100	Baik

Sumber: Paska & Subkan (2021)

Berdasarkan tabel diatas terdapat beberapa indikator yang belum memenuhi standar dan target sehingga peneliti ingin mengidentifikasi dan menganalisis permasalahan yang terjadi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh *Talent Management*, *Compensation*, dan *Work Motivation* terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Handayani Gunungkidul. Informasi yang diperoleh merupakan faktor keberhasilan manajemen perusahaan bila ditetapkan pada karyawan, baik dari segi *talent management*, *compensation* maupun *work motivation*. Pertama, studi ini mengidentifikasi *talent management* perusahaan yang berdampak pada kinerja karyawan saat ini maupun masa depan. Kedua, penelitian ini mengkaji tingkat *compensation* yang diberikan kepada karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan dan keterampilan yang mereka lakukan. Ketiga, penelitian ini mengkaji apa yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi karyawan. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk mempertimbangkan dan mengevaluasi keputusan bisnis saat ini dan masa depan.

1.2 Identifikasi Masalah

Jadi dari latar belakang diatas dapat disimpulkan indentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Responsibilitas karyawan yang rendah menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang optimal (Agus, 2022).
2. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adanya kesenjangan pada variabel *Talent Management*, *Compensation* dan *Work Motivation* terhadap kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Tujuan dari pembatasan suatu masalah adalah untuk menghindari adanya penyimpangan atau memperluas topik. Hal ini membuat penelitian lebih terarah, memudahkan pembahasan, dan mencapai tujuan penelitian. Akibatnya, peneliti hanya memasukkan analisis pengaruh *talent management*, *compensation* dan *work motivation* terhadap kinerja karyawan.

Variabel-Variabel yang dibatasi oleh peneliti dalam batasan masalah antara lain:

1. Penelitian ini dibatasi oleh tiga variabel independen: *Talent Management* sebagai X1, *Compensation* sebagai X2 dan *Work Motivation* sebagai X3 dan satu variabel dependen: Kinerja Karyawan sebagai Y.
2. Responden yang akan meningkatkan kinerja karyawan adalah mereka yang bekerja di PDAM Tirta Handayani Gunungkidul yang akan menjadi subyek penelitian dan tanggapan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut.

1. Apakah *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Handayani Gunungkidul?
2. Apakah *compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Handayani Gunungkidul?
3. Apakah *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Handayani Gunungkidul?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan *talent management* terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Handayani Gunungkidul.
2. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan *compensation* terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Handayani Gunungkidul.
3. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan *work motivation* terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Handayani Gunungkidul.

1.6 Jadwal Penelitian

Terlampirkan

1.7 Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai pijakan, referensi dan memberikan sumbangan pemikiran dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat berguna sebagai pijakan, referensi dan bahan pertimbangan bagi peneliti, universitas, perusahaan, dan masyarakat dalam menghadapi permasalahan yang sama mengenai kinerja karyawan yang kurang maksimal.

3. Secara Empiris

Penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan informasi dan data tambahan yang dijadikan sebagai sumber penelitian yang sejenis.

1.8 Sistematika Penulisan

Sistem penulisan dibuat untuk memudahkan penciptaan karya ini, kita perlu mendefinisikan sistem penulisan yang sesuai. Penulisan yang sistematis adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan literatur ini berisi teori – teori yang digunakan dalam studi penelitian perancangan dan pembuatan sistem.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, penulis mengusulkan metode penelitian yang akan dilakukan dalam desain dan implementasi.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil penelitian yang dimulai dengan analisis, perancangan dan pengujian hasil implementasinya.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran dan implikasi penelitian dari semua penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1. *Talent Management*

a. Pengertian *Talent Management*

Talent adalah karyawan yang dapat memberikan kontribusi di atas rata-rata melalui pencapaian kinerja tinggi dan memiliki potensi untuk mempengaruhi pertumbuhan organisasi saat ini dan masa depan. *Talent* di sini tidak hanya terbatas pada level tertentu, tetapi berlaku untuk semua fungsi dan kelompok di dalam organisasi. Jumlah *talent* dalam suatu organisasi tidak menjamin kemajuan organisasi kecuali ada beberapa *talent management*. Manajemen profesional dilaksanakan melalui *talent management* yang sistematis untuk memastikan bahwa *talent* berada di garis depan organisasi. Menurut para ahli *Talent* mempunyai pengertian sebagian berikut :

- 1). Piasoongern dan Anurit (2010) mendefinisikan talenta sebagai sekelompok karyawan yang menunjukkan kualifikasi, keterampilan, dan prestasi di atas rata-rata dan cocok untuk dipromosikan ke posisi manajerial.
- 2). Morton (2004) mendefinisikan talenta sebagai individu yang membantu membuat perbedaan yang signifikan dalam kinerja organisasi saat ini dan masa depan(Sule & Wahyuningtyas, 2016).

Talent Management adalah rangkaian kegiatan terpadu untuk mengelola karyawan berkinerja tinggi di semua level organisasi, yang komponen utamanya

adalah *talent* melalui pengadaan dan orientasi, pengembangan talenta melalui manajemen kinerja, pembelajaran, dan retensi talenta melalui perencanaan karier, perencanaan suksesi, dan retensi bakat. Menurut Amstrong (2009) mendefinisikan *talent management* sebagai rangkaian kegiatan yang terintegrasi dan luas yang bertujuan untuk mengamankan aliran talenta dalam suatu organisasi dan menciptakan konsep bahwa *talent* adalah sumber daya terpenting dalam suatu organisasi (Sule & Wahyuningtyas, 2016).

Talent Management sangat penting bagi suatu organisasi karena organisasi yang baik biasanya didukung oleh pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih proaktif dan terstruktur. Untuk mengoptimalkan kemampuannya dalam mencapai keunggulan, suatu organisasi harus memiliki *talent management* yang proaktif dan metode yang sistematis dalam melakukan kegiatan untuk melaksanakan kegiatan *talent management* tersebut. Implementasi yang sukses dari manajemen talenta menguntungkan baik organisasi maupun karyawan (Sule & Wahyuningtyas, 2016).

b. Indikator *Talent Mangement*

Menurut Harmen (2018), *talent management* merupakan hal terpenting yang diperhatikan oleh perusahaan untuk memastikan aktivitas perusahaan berjalan dengan lancar dan dapat dijalankan melalui perencanaan karier, perencanaan sukses, dan retensi bakat (Windi et al., 2021). *Talent management* dapat diukur dengan indikator - indikator sebagai berikut :

1) Perekrutan dan seleksi

Perekrutan adalah proses mengidentifikasi dan menarik pelamar yang ingin bekerja pada suatu perusahaan yang dijelaskan oleh Arif (2018) dalam (Sudewa & Hartati, 2021). Selain itu, rekrutmen merupakan suatu proses yang diawali dengan keinginan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia sampai pelamar memasukan berkas lamarannya. Jadi proses rekrutmen terpisah dari proses seleksi. Proses seleksi dilakukan setelah proses rekrutmen dilakukan (Syafri & Alwi, 2014). Seleksi adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memutuskan apakah akan menerima atau menolak pelamar setelah diuji dalam suatu perusahaan yang dijelaskan oleh Sunyoto dan Yulasmi (2016) dalam (Sudewa & Hartati, 2021).

2) Perencanaan sukses

Perencanaan adalah keputusan tentang kelangsungan organisasi atau bisnis dibawah berbagai skema dan kondisi, sering dimodifikasi agar sesuai dengan kebutuhannya (Kurniawati, 2022).

3) Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan adalah latihan pengembangan jangka pendek bagi karyawan non-manajerial untuk mempelajari pekerjaan atau untuk menangani inefisiensi yang dijelaskan oleh Durai (2012) dalam (Sasongko, 2022). Pelatihan dan pengembangan mengacu pada praktik mendidik, melatih, membimbing, dan memotivasi karyawan ke posisi terbaik yang disampaikan oleh Lin dan Yang (2020) dalam (Sasongko, 2022).

4) Proses manajemen kinerja

Manajemen kinerja adalah proses komunikasi yang berkesinambungan dalam hubungan antara karyawan dan atasan atau, gaya manajemen dalam pengelolaan sumber daya yang secara terbuka menerapkan orientasi kinerja yang dijelaskan oleh Wibowo (2007) dalam (Azizah, 2021).

5) Retensi

Retensi merupakan upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan dengan kualitas terbaik sebagai potensi loyalitas dan faktor pendukung kemajuan (Mardhani & Dewi, 2022).

2.1.2. Compensation

a. Pengertian *Compensation*

Compensation Problem merupakan masalah terpenting dalam hubungan industrial antara perusahaan dengan karyawannya. Salah satu masalah yang umum terjadi akhir-akhir ini bermula dari rendahnya *compensation* perusahaan terhadap pekerja dan protes sebagai ekspresi ketidakpuasan terhadap perilaku perusahaan (Marnisah, 2019). Oleh karena itu, pengakuan atas semua pencapaian individu harus dihormati oleh perusahaan, karena pengakuan itu penting sebagai tanda penghargaan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Seseorang ingin diakui atas usahanya dan ingin memperhatikan kinerjanya agar dapat terus menerima *compennsation* atas apa yang telah dilakukannya (Marnisah, 2019).

Compensation merupakan salah satu fungsi terpenting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). *Compensation* juga termasuk elemen penting tentang karyawan. *Compensation* meliputi pembayaran tunai langsung,

pembayaran tidak langsung berupa tunjangan, dan insentif yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat guna meningkatkan produktivitasnya (Marnisah, 2019).

Compensation merupakan sejumlah paket yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai imbalan atas kerja mereka. Pemberian *compensation* yang dapat diterima oleh karyawan dapat berdampak positif bagi perusahaan dan sebaliknya. Manajemen *compensation* yang buruk memiliki efek negatif pada perusahaan (Febriana & Kustini, 2022).

Pengelolaan *compensation* merupakan fungsi administrasi utama dalam sebuah organisasi dan berada dibawah tanggung jawab Sumber Daya Manusia (SDM). Manajemen *compensation* juga merupakan upaya organisasi untuk menjaga sumber daya manusia (SDM) sebagai komponen utama, dan biasanya komponen yang paling penting. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa *compensation* merupakan salah satu faktor yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Pemberian *compensation* karyawan memerlukan perhatian khusus oleh manajemen instansi agar karyawan tetap termotivasi dan diharapkan dapat bekerja lebih baik lagi (Marnisah, 2019).

b. Indikator *Compensation*

Menurut Nawa dan Kempal (2017) *compensation* adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi layanan mereka kepada organisasi. *Compensation* sebagai alat motivasi untuk mendorong mereka bekerja dengan keterampilan optimal mereka, karena sangat penting bagi karyawan

mereka. *Compensation* dapat diukur dengan menggunakan indikator antara lain (Nawa & Kempa, 2017):

1) Upah dan gaji yang layak dan adil

Upah dan gaji adalah pembayaran yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan atas pekerjaannya. Upah dapat dikaitkan dengan pendapatan yang diperoleh seorang karyawan. Dalam hal ini, dapat dianggap sebagai jumlah yang diperoleh karyawan selama periode waktu tertentu. Upah dan gaji yang adil adalah jumlah besar kecilnya nilai yang ditentukan oleh jumlah dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan upah dan gaji yang layak adalah upah yang cukup untuk menutupi kebutuhan dasar hidup seperti pakaian, makanan, perumahan, dan tabungan (Khotimah & Efendi, 2021).

2) Insentif yang sepadan dengan pengorbanannya

Insentif adalah suatu penghargaan yang berkaitan dengan prestasi kerja yang dijelaskan oleh Yani (2012) dalam (Usman et al., 2021). Jika insentif yang diterima karyawan tidak sepadan dengan pengorbanan yang mereka lakukan dalam bekerja, mereka bisa menjadi kurang termotivasi dalam bekerja dan sebaliknya (Cosmas et al., 2021).

3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan.

Tunjangan adalah pembayaran tambahan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang dan diberikan secara rutin atau berkala yang dijelaskan oleh Maruli (2016) dalam (Cosmas et al., 2021). Pemberian tunjangan kinerja tentunya merupakan faktor yang harus

diperhatikan dalam rangka mendorong etos kerja karyawan pada perusahaan dan meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam bekerja (Cosmas et al., 2021).

4) Fasilitas yang memadai

Fasilitas kerja adalah fasilitas yang mendukung kegiatan suatu perusahaan yang dalam bentuk fisik dan digunakan dalam semua kegiatan bisnis normal perusahaan, dan biasanya digunakan hanya untuk jangka waktu yang relatif terbatas, dan memiliki banyak manfaat masa depan yang signifikan. Pentingnya fasilitas kerja tidak dapat dipungkiri, tetapi karyawan merasa kesulitan untuk bekerja tanpanya (Simanjuntak & Edy, 2022).

2.1.3. *Work Motivation*

1. Pengertian *Work Motivation*

Motivation adalah yang mendorong kita untuk menciptakan semangat kerja sehingga dapat bekerja sama, bekerja secara efektif, dan serius untuk dapat memuaskan manusia. Terbentuk secara teoritis terbentuk karena ada kategori kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, kebutuhan sosial, dan aktualisasi diri. Kebutuhan ini membentuk hierarki yang diaktifkan setiap kali kebutuhan bawahan terpenuhi (Adha et al., 2019).

Work Motivation adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai sesuai dengan tujuan mereka, sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang dijelaskan oleh Rivai & Sagala (2013) dalam (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Motivation sebagai proses internal dan psikologis manusia. Ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi *motivation*. *Motivation* dalam diri seseorang bukanlah indikator yang berdiri sendiri, tetapi merupakan hasil interaksi yang terjadi di dalam diri seseorang (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Teori *motivation* McClelland, yang dikenal sebagai teori kebutuhan menyatakan bahwa perilaku manusia pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga kebutuhan, pertama adalah kebutuhan untuk berprestasi yang berarti dorongan untuk berprestasi. Yang kedua adalah kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk mengenali kemampuan seseorang, dan ketiga adalah kebutuhan untuk memiliki atau menerima keberadaan seseorang. Kebutuhan dapat dikatakan sebagai perilaku mendasar yang mendasari ditempat kerja yang mendorong keinginan karyawan untuk mencapai tujuan mereka (Lindawati & Parwoto, 2021).

2. Indikator *Work Motivation*

Work Motivation memberikan kekuatan pendorong untuk menciptakan semangat kerja yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara kolaboratif, efektif, dan memuaskan dengan melakukan segala upaya untuk menjaga integritas (Adha et al., 2019). Menurut Saleh dan Utomo (2018) menjelaskan bahwa *work motivation* dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1) Kebutuhan fisiologi

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan hidup dan kelangsungan hidup yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lainnya. Kebutuhan fisiologis meliputi oksigen, air, elektrolit, nutrisi,

eliminasi, tidur dan aktivitas seksual yang dijelaskan oleh Maryam (2013) dalam (Widia et al., 2020).

2) Rasa aman

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, kebutuhan untuk melindungi diri sendiri menjadi langkah selanjutnya. Kebutuhan keamanan meliputi stabilitas, ketenangan pikiran dan keamanan kerja (Mailiana & Hayati, 2022).

3) Sosial

Setelah kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi, kebutuhan baru muncul sebagai kebutuhan terpenuhi yaitu rasa memiliki dan dimiliki serta kebutuhan untuk diterima dalam kelompok sosial. Manusia membutuhkan orang lain untuk menghadapi mereka dan berinteraksi dengan mereka. Di tempat kerja, kebutuhan ini dapat dipenuhi dengan kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan bekerja sama dalam tim (Mailiana & Hayati, 2022).

4) Perwujudan diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk terus tumbuh lebih jauh dan memaksimalkan kemungkinan dan potensi seseorang (Mailiana & Hayati, 2022).

5) Tanggungjawab

Tanggung jawab didefinisikan sebagai kewajiban untuk melakukan suatu tindakan dengan cara tertentu. Dan suatu konsekuensi lain dari

pelaksanaan peran, baik dalam bentuk hak dan kewajiban atau kekuasaan (Nikmah & Nugraha, 2021).

6) Membentuk keahlian

Pembentukan keahlian adalah proses pembentukan atau penciptaan, proses perubahan kompetensi seseorang dalam suatu bidang pengetahuan tertentu (Nikmah & Nugraha, 2021).

2.1.4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Manajemen kinerja yang dikenal sebagai "*Achilles' Heel*" untuk sistem yang kuat adalah mata rantai yang lemah dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), serta sebagai salah satu sistem Sumber Daya Manusia (SDM) yang paling sulit untuk diterapkan oleh perusahaan. Namun, manajemen kinerja adalah kunci untuk memastikan karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Menunjukkan bagaimana perusahaan mengomunikasikan harapan dan mengimplementasikan tindakan karyawan untuk mencapai tujuan utama (Pulakos, 2009)

Menurut Bernardin dan Russel dalam Kaswan (2006) yang dikutip dari Febriani (2012:20), hasil dikatakan memiliki beberapa dimensi: kualitas, kuantitas dan hubungan interpersonal. Kualitas adalah kedekatan antara hasil yang diukur dan nilai aktual, kuantitas adalah jumlah hal yang terbentuk darinya, dan akhirnya pengaruh interpersonal adalah kesempatan untuk menumbuhkan rasa saling menghormati dan menerima dukungan finansial. Selain itu, kemajuan kinerja karyawan dapat dilihat melalui kinerja keuangan.

Kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pencapaian ini menunjukkan hasil kinerja yang dicapai oleh seorang individu setelah menyelesaikan tugas kerja yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja akan tercapai dengan baik jika karyawan mampu bekerja dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mailiana & Hayati, 2022). Kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang dihasilkan dari pelaksanaan rencana kerja yang disusun oleh suatu institusi, yang dilakukan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja baik di pemerintahan maupun dunia usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang dijelaskan oleh Abdullah (2014) dalam (Rahmawani & Syahril, 2021).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Menurut Gibson et al (1994) menyatakan bahwa kinerja berkaitan dengan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, namun apabila tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maka kinerja dianggap baik dan berhasil. Teori kinerja menurut Gibson et al (1994) dapat dipengaruhi oleh tiga faktor antara lain faktor yang pertama yaitu faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, serta demografis. faktor yang kedua yaitu faktor psikologis yang terdiri dari *persepsi, attitude, personality*, pembelajaran, dan motivasi. Sedangkan yang terakhir yaitu faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design* (Silaen et al., 2021).

Pekerjaan seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mengacu pada karakteristik seseorang, termasuk sikap, sifat kepribadian, karakteristik fisik, keinginan atau motivasi, usia, jenis kelamin, dan variabel pribadi lainnya. Faktor eksternal adalah kinerja karyawan seperti lingkungan, kepemimpinan, rekan kerja, dan jenis pelatihan dan pendampingan, dan sistem penilaian lingkungan sosial (Suwandi & Mandahuri, 2020).

b. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan evaluasi hasil kerja individu dan tim organisasi dalam menyelesaikan tanggung jawab utama yang berlaku dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator - indikator sebagai berikut (Windi et al., 2021):

- 1) Kualitas adalah tingkat proses atau hasil suatu kegiatan yang mendekati kesempurnaan.
- 2) Ketepatan waktu adalah kinerja produksi yang dapat dicapai dengan mengkoordinir awal waktu tertentu dengan kinerja produksi lainnya untuk memaksimalkan waktu untuk kegiatan yang dapat diselesaikan atau kegiatan lainnya.
- 3) Efisiensi biaya adalah sumber daya suatu organisasi, seperti sumber daya manusia, keuangan, teknologi, dan bahan baku, yang dapat dioptimalkan untuk menghasilkan keuntungan yang maksimal dan mengurangi kerugian yang ditimbulkan oleh masing-masing entitas.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan realitas di lapangan dengan teori-teori yang relevan. Pendekatan yang relevan yang digunakan dalam penelitian ini dibangun di atas pekerjaan sebelumnya. Penelitian sejauh ini disajikan di bawah ini dalam bentuk tabel untuk membantu pembaca memahami informasi.

Tabel 2.1
Penelitian yang Relevan

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Wina Nur Windi, Eeng Ahman, dan Budi Santoso (2021)	Analisis <i>Talent Management</i> dan <i>work Motivation</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Metode deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori survei.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>talent management</i> secara parsial atau simultan dapat mempengaruhi <i>motivation</i> dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika sebuah organisasi ingin melakukan yang terbaik, dapat mempertimbangkan untuk mencari karyawan dengan bakat dan motivasi yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan.
2.	Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari, dan Tukini (2019)	Pengaruh <i>compensation</i> Terhadap Kinerja	Metode penelitian kuantitatif dengan	Hasil penelitian ini menunjukkan nilai R ² sebesar 0,486 artinya presentase pengaruh

		Karyawan Pada PT.JAEIL Indonesia	desain penelitian asosiatif	kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 48,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t-tabel ($5,146 > 2,048$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterima. Artinya ada pengaruh pemberian <i>compensation</i> terhadap kinerja karyawan di area produksi PT. Jaeil Indonesia. Perusahaan perlu menyesuaikan <i>compensation</i> dengan beban kerja dan kepedulian karyawan
3.	Zuriana dan Andika Rananda (2019)	Pengaruh <i>compensation</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>compensation</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik <i>compensation</i> diberikan kepada karyawan maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan di perusahaan.

4.	I Wayan Arya Lantara (2018)	Pengaruh <i>work motivation</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC).	Metode penelitian kualitatif dengan pengumpu lan data hasil dari wawancar a, observarsi dan dokument asi	Berikut adalah hasil penelitian ini: (1) Ada hubungan langsung antara <i>work motivation</i> dengan kepuasan kerja; (2) Ada hubungan langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; (3) Ada Pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan; terdapat pengaruh tidak langsung yaitu penjumlahan pengaruh dan kepuasan kerja antara <i>work motivation</i> untuk kepuasan kerja karena hubungan langsung antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. <i>Work motivation</i> terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja juga penting.
5.	Cion Orocomna, Tinneke M Tumbel dan Sandra Ingried Asaloei (2018)	Pengaruh <i>Work Motivation</i> Terhadap Kinerja	Metode penelitian deskriptif dengan pendekata	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work motivation</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan

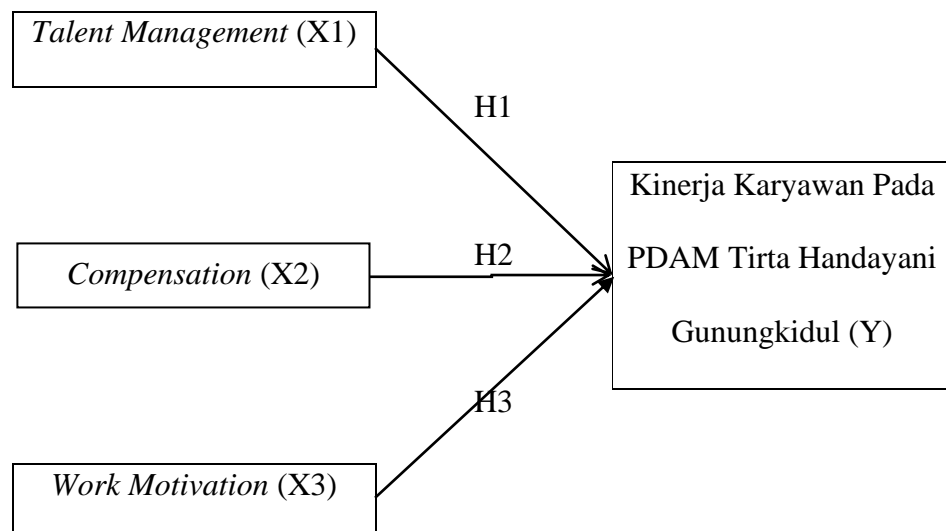
		Karyawan Pada PT.TASPEN (Persero) Cabang Manado	n secara kuant. Itatif	<i>work motivation</i> tentunya berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan data skor 21.3%. Pada tingkat kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) cabang Manado. Dan <i>work motivation</i> memiliki dampak positif pada kinerja karyawan, dapat dikatakan bahwa karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang puas dengan pekerjaannya.
6.	M. Fizardian Arismunandar dan Hazmanan Khair (2020)	Pengaruh <i>compensation</i> , Analisis Jabatan danS Pola <i>talent management</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif dengan pendekata n asosiatif	Hasil menunjukkan bahwa secara parsial <i>compensation</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pola <i>talent management</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan <i>compensation</i> , analisis jabatan dan pola pengembangan karir

				memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Ini memiliki pengaruh besar pada kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu
--	--	--	--	--

Sumber : Data primer (diolah), 2022

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka Penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:



Keterangan :

—————> Pengaruh Parsial (Secara Individu)

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber: Data primer (diolah), 2022

Dari gambar 2.1 Kerangka Penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa :

H1. Diduga Talent Management berpengaruh positif dan berhubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2. Diduga Compensation berpengaruh positif dan berhubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3. Diduga Work Motivation berpengaruh positif dan berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan salah satu langkah dalam penelitian setelah peneliti mengajukan alasan dan kerangka pemikiran. Hipotesis adalah jawaban awal dari pernyataan masalah penelitian, yang dirumuskan dalam bentuk pernyataan pertanyaan. Oleh karena itu, hipotesis ini masih merupakan asumsi awal untuk menguji kebenarannya (Sugiyono, 2016). Berdasarkan penelitian ini, hipotesis yang akan dikembangkan sehubungan dengan judul penelitian adalah Analisis Pengaruh *Talent Management*, *Compensation* dan *Work Motivation* Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Handayani Gunungkidul. Dengan kerangka pemikiran di atas, hipotesis berikut dapat dibuat dalam penelitian ini:

a. Pengaruh *Talent Management* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *talent management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diekspresikan melalui adanya praktik-praktik seperti strategi yang berkaitan dengan kemajuan dan pertumbuhan, fasilitas pensiun, jenjang karir yang mapan dan program pendampingan positif untuk memungkinkan kinerja karyawan yang lebih baik

dari dalam organisasi (Kaleem, 2019). Sedangkan menurut Malika & Irfani, (2022) menjelaskan bahwa *talent management* terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan. Hal ini dinyatakan bahwa dimensi yang berpengaruh paling banyak yaitu retensi dimana perusahaan sudah berhasil mempertahankan karyawan melalui sebuah promosi yang sesuai dengan bakat, kontribusi dan kinerja disetiap karyawannya. Selain itu, dimana karyawan sudah mampu mendapatkan *talent management* dengan baik maka karyawan lebih memahami sisi bakat dan *talentnya* yang dimiliki, sehingga dapat berkontribusi secara maksimal.

H1 = *Talent Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Handayani Gunungkidul

b. Pengaruh *Compensation* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *compensation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan bahwa meningkatnya *compensation* berdampak terhadap stimulus kesejahteraan karyawan dan pemenuhan kebutuhan sehingga diikuti peningkatan kinerja karyawan (Qomariyah et al., 2022). Sedangkan menurut Sitopu et al., (2021) menjelaskan bahwa *compensation* terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan. Hal ini dinyatakan dengan adanya pemberian *compensation* kepada karyawan akan mempengaruhi seberapa besar tujuan organisasi akan tercapai. Sistem *compensation* yang baik akan menjamin kepuasan anggota yang mana perusahaan akan memperoleh, mempertahankan, dan mempekerjakan karyawan berkinerja tinggi.

H2 = *Compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Handayani Gunungkidul.

c. Pengaruh *Work Motivation* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *work motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diungkapkan dengan adanya hubungan sosialisasi dengan rekan kerja yang terjalin dengan baik dengan begitu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Susanto, (2019) menjelaskan bahwa *work motivation* terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan. Hal ini dapat dinyatakan dengan indikator tertinggi adalah tingkat usaha karyawan yang menunjukkan adanya keseriusan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan tinggi.

H3 = *Work Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Handayani Gunungkidul.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian

3.1.1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan November tahun 2022 hingga bulan Maret tahun 2023.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirta Handayani Gunungkidul yang terletak di Desa Kepek, Kecamatan Wonosari, Kabupaten Gunungkidul.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dimaksud untuk menganalisis pengaruh *Talent Management*, *Compensation* dan *Work Motivation* terhadap kinerja karyawan yang ada di PDAM Tirta Handayani Gunungkidul.

Metode kuantitatif adalah metode yang mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, dan menggunakan metode kuantitatif/statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang digunakan untuk menganalisis data, yaitu metode didasarkan pada filsafat positivisme (Sugiyono, 2016). Pendekatan kuantitatif menggunakan alat penelitian yang valid dan reliabel serta analisis statistik yang akurat dan relevan. Dalam penelitian kuantitatif membutuhkan hipotesis berupa pertanyaan-pertanyaan yang perlu dijawab guna mempersempit tujuan penelitian (Nurlan, 2019).

3.1 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah bagian dari suatu generalisasi yang terdiri dari objek/subjek dengan sifat dan karakteristik tertentu yang digunakan peneliti untuk menarik kesimpulan dari pemahaman, kajian, dan perbaikannya. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PDAM Tirta Handayani Gunungkidul memiliki 167 karyawan.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian kecil dari jumlah dan karakteristik suatu populasi, atau bagian terkecil dari suatu populasi yang sudah mewakili populasi menurut prosedur yang telah ditetapkan. Ukuran sampel untuk penelitian ini dengan menurut rumus Slovin:

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

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Margin eror yang ditoleransi

Dalam penelitian ini ditentukan bahwa e adalah 5% sedangkan N adalah 167.

Dengan demikian, sampel minimal yang diambil peneliti adalah:

$$n = \frac{167}{1 + 167(0,05)^2} = 117,8 \approx 118$$

Jadi sampel minimal yang dapat diambil adalah 118 karyawan.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yaitu sampel acak sederhana *simple random sampling*. Sampel acak sederhana (*simple random sampling*) merupakan proses pengambilan sampel paling sederhana yang dilakukan secara *fair* artinya setiap unit mempunyai peluang yang sama untuk terpilih (Sumargo, 2020). Menurut Sugiyono (2016), *simple random sampling* adalah pengambilan sampel secara acak sederhana dari anggota populasi, tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PDAM Tirta Handayani Gunungkidul dengan jumlah responden yang akan diambil 118 responden karena anggota populasi penelitian ini diasumsikan homogen sehingga penelitian ini menggunakan teknik sampel acak sederhana (*Simple Random Sampling*).

3.4 Data dan Sumber Data

3.4.1 Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang berupa angka atau bilangan. Tergantung pada bentuk data kuantitatif dikelola atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistik (Siyoto & Sodik, 2015). Data kuantitatif yang diperlukan untuk penelitian ini adalah jumlah responden (karyawan) dan hasil kuesioner.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data dapat dilihat pada lampiran data. Dalam hal ini seluruh

subyek (populasi) adalah bagian dari subyek (sampel) (Berlian, 2016). Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan dua sumber data:

- a. Sumber data primer, yaitu data yang dikumpulkan peneliti dari sumber pertama. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Handayani Gunungkidul yang disebutkan sebagai responden (Berlian, 2016).
- b. Sumber data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari peneliti yang mendukung sumber primer. Dapat dikatakan bahwa data terstruktur dalam bentuk dokumen. Artikel, jurnal dan literatur yang relevan digunakan sebagai sumber data sekunder dalam penelitian ini (Berlian, 2016).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menyebarkan kuesioner (angket). Berikut uraian yang lebih lengkap mengenai teknik pengumpulan data :

- a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data di mana responden disajikan dengan serangkaian pertanyaan atau tanggapan tertulis. Survei sangat berguna ketika jumlah responden yang cukup besar dan dapat diidentifikasi secara langsung atau tidak langsung (Sugiyono, 2016). Kuesioner ini akan diberikan kepada karyawan PDAM Tirta Handayani Gunungkidul untuk mengetahui tanggapan responden.

3.6 Variabel-Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu proses yang sangat panjang dan sistematis untuk mencari tahu dengan menggunakan metode ilmiah dan aturan tertentu tentang objek pengamatan penelitian yang menjadi suatu elemen berperan penting dalam penelitian. Variabel penelitian yang ditentukan oleh variabel bebas (*Independent variabel*) dan variabel terikat (*Dependent Variabel*). Berikut adalah penjelasan dari masing – masing variabel yang digunakan antara lain :

a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempunyai atau menyebabkan pengaruh positif atau negatif terhadap perubahan atau terjadinya variabel terikat (Fitrah & Luthfiyah, 2017).

Variabel Bebas (*Independent Variabel*) antara lain :

1) *Talent Management* (X1)

Talent Management adalah rangkaian kegiatan terpadu untuk mengelola karyawan berkinerja tinggi di semua tingkatan organisasi, yang komponen utamanya adalah daya tarik *talent* melalui rekrutmen dan orientasi, manajemen kinerja, pembelajaran dan penilaian talenta, dan pengembangan karir talenta melalui perencanaan karier, perencanaan suksesi, dan retensi talenta (Sule & Wahyuningtyas, 2016).

2) *Compensation* (X2)

Compensation merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa layanan mereka kepada organisasi. Evaluasi oleh atasan diperlukan untuk membangun sistem pemberian *compensation* yang adil. *Compensation* juga

menjadi alasan utama karyawan bekerja. Hal ini karena *compensation* dalam bentuk uang memungkinkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka, dengan kata lain *compensation* dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Sinaga & Hidayat, 2020).

3) *Work Motivation* (X3)

Motivation adalah daya penggerak yang membangkitkan semangat kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintergrasi dalam segala usaha (Adha et al., 2019). Manusia memiliki kebutuhan dasar seperti rasa aman, kebutuhan sosial, dan aktualisasi diri, sehingga melatih keterampilan dan kemampuan yang telah dididik secara teoritis. Kebutuhan ini membentuk suatu hierarki di mana kebutuhan setiap bawahan terpenuhi (Pratiwi et al., 2022).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain dan merupakan variabel yang menjadi minat utama dalam penelitian (Fitrah & Luthfiyah, 2017).

Variabel Terikat (*Dependent Variabel*) antara lain :

1) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah penilaian kerja individu dan tim organisasi untuk menyelesaikan tanggung jawab inti yang berlaku dalam suatu organisasi. Kinerja ini mengacu pada ukuran kuantitas dan ukuran kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagaimana yang telah diberikan (Toni & Siagian, 2021).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam definisi operasionalnya adalah segala sesuatu yang berupa obyek dengan variasi tertentu dipilih oleh peneliti untuk diteliti, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Tabel di bawah ini mencantumkan definisi operasional dari variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Jenis Variabel	Definisi	Indikator
<i>Talent Management</i> (X1)	Menurut Sule & Wahyuningtyas, (2016) <i>Talent Management</i> adalah rangkaian kegiatan terpadu untuk mengelola karyawan berkinerja tinggi di semua level organisasi, yang komponen utamanya adalah <i>talent</i> melalui pengadaan dan orientasi, pengembangan talenta melalui manajemen kinerja, pembelajaran, dan retensi talenta melalui perencanaan karier, perencanaan suksesi, dan retensi bakat.	Menurut Harmen (2018) dalam (Windi et al., 2021). Indikator <i>Talent Management</i> adalah: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Perekrutan dan seleksi ▪ Perencanaan sukses ▪ Pelatihan dan pengembangan ▪ Proses manajemen kinerja ▪ Retensi
<i>Compensation</i> (X2)	Menurut Febriana & Kustini, (2022). <i>Compensation</i> merupakan sejumlah paket yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai imbalan atas kerja mereka. Pemberian <i>compensation</i> yang dapat diterima oleh karyawan dapat berdampak positif bagi perusahaan dan sebaliknya. Manajemen <i>compensation</i> yang buruk memiliki efek negatif pada perusahaan	Menurut Nawa & Kempa, (2017) Indikator <i>Compensation</i> adalah: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Upah dan gaji yang layak dan adil ▪ Insentif yang sepadan dengan pengorbanannya ▪ Tunjangan yang sesuai dengan harapan. ▪ Fasilitas yang memadai

<p style="text-align: center;"><i>Work Motivation</i> (X3)</p>	<p>Menurut Rivai & Sagala (2013) dalam (Harahap & Tirtayasa, 2020). <i>Work Motivation</i> adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai sesuai dengan tujuan mereka, sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang <i>invisible</i> yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.</p>	<p>Menurut Saleh dan Utomo (2018). Indikator <i>Work Motivation</i> adalah:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kebutuhan fisiologi ▪ Rasa aman ▪ Sosial ▪ Perwujudan diri ▪ Tanggungjawab ▪ Membentuk keahlian
<p style="text-align: center;">Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Menurut Abdullah (2014) dalam (Rahmawani & Syahrial, 2021). Kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang dihasilkan dari pelaksanaan rencana kerja yang disusun oleh suatu institusi, yang dilakukan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja baik di pemerintahan maupun dunia usaha untuk mencapai tujuan organisasi.</p>	<p>Menurut Windi et al., (2021). Indikator Kinerja Karyawan adalah:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kualitas ▪ Ketepatan waktu ▪ Efisiensi biaya

Sumber: Data primer (diolah), 2022

3.8 Instrumen Penelitian

Alat survei ini digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Oleh karena itu, jumlah alat survei yang akan digunakan dalam survei tergantung pada jumlah disurvei. Instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran yang dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat, sehingga setiap instrumen memiliki skala (Sugiyono, 2016).

Alat penelitian yang digunakan untuk mendapatkan hasil yang akurat adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur perilaku, opini dan persepsi individu atau sekelompok terhadap suatu peristiwa. Skala *likert*

mengubah variabel yang diukur menjadi parameter. Hasil dari indikator- indikator tersebut kemudian dideskripsikan sebagai titik tolak untuk menyusun unsur-unsur instrumental yang dapat berbentuk pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen berupa kuesioner dengan memberikan skor sebagai berikut:

1. SS : Sangat Setuju diberi skor 5
2. S : Setuju diberi skor 4
3. N : Netral diberi skor 3
4. TS : Tidak Setuju diberi skor 2
5. STS : Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

Item-item yang ada di kuesioner merupakan variabel-variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut.

a. *Talent management*

Pertanyaan kuesioner berkisaran tentang apakah persyaratan prosedur rekrutmen di perusahaan ini sudah cukup jelas, tes keterampilan dan kepribadian, apakah perusahaan memandang karyawan akan sukses jika memiliki *talent*, apakah perusahaan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, apakah proses penilaian karyawan bertalenta menggunakan penilaian kinerja karyawan, apakah kriteria pegawai yang berkompeten dapat dilihat dari hasil kerja yang sangat baik selama ini, apakah pimpinan memperlakukan karyawan dengan baik untuk mempertahankan mereka, apakah perusahaan memberikan peluang karir yang sama bagi setiap karyawan, apakah rekan kerja tidak pernah bertindak diskriminatif dan saling menghargai satu dengan yang lain. Pertanyaan ini akan

dibuat dalam kuesioner dan diukur dengan skala likert dengan rentang 1-5, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju.

b. *Compensation*

Pertanyaan kuesioner berkisaran tentang apakah perusahaan tempat responden bekerja dalam memberikan gaji setiap bulan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, apakah gaji yang diterima sesuai dengan kegiatan operasional yang dilakukan, apakah perusahaan tempat responden bekerja telah memberikan bonus yang adil kepada karyawannya, apakah responden merasa bahwa tunjangan yang ditawarkan sesuai dengan peran/jabatan mereka di perusahaan, apakah perusahaan tempat responden bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang ramah. Pertanyaan ini akan dibuat dalam kuesioner dan diukur dengan skala likert dengan rentang 1-5, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju.

c. *Work Motivation*

Pertanyaan kuesioner berkisaran tentang apakah responden termotivasi karena gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka, apakah responden termotivasi untuk bekerja karena perusahaan menjamin keselamatan dalam bekerja, apakah hubungan responden dengan pimpinan terjalin dengan baik dan harmonis, apakah perusahaan memberikan kesempatan untuk berkeaktifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan, apakah perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, apakah responden dapat

bekerja dengan penuh tanggung jawab, apakah jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu responden siap untuk lembur, apakah responden selalu memperluas pengetahuan yang tidak mereka miliki dan memaksimalkan apa yang sudah mereka miliki. Pertanyaan ini akan dibuat dalam kuesioner dan diukur dengan skala likert dengan rentang 1-5, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju.

d. Kinerja karyawan

Pertanyaan kuesioner berkisaran tentang apakah responden selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan mereka dengan serius, apakah responden merasa bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, apakah responden merasa mampu melakukan tugas tepat waktu seperti yang diminta oleh pimpinan, apakah responden dapat menggunakan fasilitas kantor seperti internet, komputer dan sebagainya untuk menunjang pekerjaan. Pertanyaan ini akan dibuat dalam kuesioner dan diukur dengan skala likert dengan rentang 1-5, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan dan menjelaskan data sebagaimana dikumpulkan dengan maksud untuk menarik kesimpulan yang valid secara umum (Sugiyono, 2016). Analisis ini digunakan untuk memberikan penjelasan atau gambaran empiris dari data yang dikumpulkan dalam penelitian yang dihasilkan dari data

statistik dengan menggunakan software SPSS (Paramita et al., 2021). Fungsi analisis statistik antara lain untuk mengelompokkan data variabel dari awal berdasarkan kelompoknya, yang tidak teratur dan mudah diinterpretasikan. Selain itu, informasi harus disediakan dengan cara bermanfaat bagi kedua belah pihak yang membutuhkan data (Siyoto & Sodik, 2015).

3.9.2. Uji Instrumen

Instrumen pengukur semua variabel pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang disajikan kepada responden untuk membuat pernyataan sesuai dengan perasaan dan pengalamannya. Kuesioner sebagai alat harus memenuhi persyaratan utama yaitu validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah survei itu efektif. Suatu survei dianggap valid jika pertanyaan survei dapat mengungkapkan apa yang diukur oleh survei. Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan metode Validitas Korelasi Pearson. Dengan cara ini dilakukan mengkorelasikan skor item dengan total item skor tersebut. Total item skor adalah jumlah total item pernyataan dalam variabel. Selain itu, dilakukan uji signifikansi terhadap kriteria dengan menggunakan r table pada taraf 0,05 dan jika kecil dianggap valid (Gunawan, 2020). Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung (korelasi total item yang dikoreksi) dari output terhadap r tabel. Untuk r tabel dapat diketahui dengan nilai *degree of freedom* (df), dimana $df = n - 2$ ($n =$ jumlah data responden) sedangkan untuk nilai r hitung dapat diketahui dari *corrected item-total correlation* (Riyanto & Hatmawan, 2020). Sebuah pernyataan

survei valid jika r hitung $>$ r tabel dan sebuah pernyataan survei tidak valid jika r hitung $<$ r tabel (Sugiyono, 2013).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran tes tetap konsisten setelah pengujian ulang pada subjek dalam kondisi yang sama dijelaskan oleh Nasution (2007) dalam (Taniredja & Mustafidah, 2011). Sebuah penelitian dianggap reliabel jika menghasilkan hasil yang konsisten dengan pengukuran yang sama. Tidak dapat diandalkan jika pengukuran berulang memberikan hasil yang berbeda dijelaskan oleh Wahyudian (2020) (Ovan & Saputra, 2020). Tingkat reliabilitas ditentukan secara empiris dengan angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Keandalan yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} yang mendekati 1. Pengukuran reabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS 29.0.1 *for Windows* dapat digunakan untuk melakukan pengukuran reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 (Siregar, 2013).

3.9.3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yaitu untuk menguji model regresi agar dapat menghindari penyimpangan pada model regresi dan untuk mendapatkan model regresi yang lebih akurat. Uji penerimaan klasik terdiri dari tiga uji yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Penulis dibantu dalam pengolahan datanya dengan software SPSS 29.0.1 *for Windows* (Mulyono, 2019).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data untuk variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) dalam persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Jika distribusi data normal, analisis data dan pengujian hipotesis digunakan sebagai statistik parametrik. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan melihat *Asymp.Sig (2-tailed)* pada hasil uji dengan menggunakan uji satu sample Kolmogorov-Smirnov (K-S). Alternatifnya, data dinyatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 5% atau 0,05. Sebaliknya jika hasil uji satu sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) menghasilkan nilai signifikan kurang dari 5% atau 0,05 maka data dinyatakan tidak normal (Ghozali, 2021).

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolonieritas dapat diketahui dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variable Inflation Factor* (VIF) serta derajat korelasi antar variabel bebas. Dikatakan bebas multikolinearitas jika, nilai *Variable Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, dengan *tolerance* lebih besar atau sama dengan 0,10, sebaliknya apabila nilai *Variable Inflation Factor* (VIF) lebih dari 10, dengan *tolerance* kurang dari atau sama dengan 0,10 maka terjadi gejala mutikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2021).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah terdapat perbedaan ketidaknyamanan dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi jika variannya berbeda disebut heteroskedastisitas. Dan jika masih ada variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain disebut homoskedastisitas. Salah satu cara untuk menentukan apakah suatu model regresi linier berganda menunjukkan heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser. Uji Glejser adalah uji yang menunjukkan regresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Model regresi yang diterapkan pada uji ini adalah jika nilai signifikansinya lebih dari 5% atau 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika nilai signifikansinya kurang dari 5% atau 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Tidak ada yang namanya heteroskedastisitas dalam model penelitian yang baik (Ghozali, 2021).

3.9.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan oleh peneliti ketika ada beberapa variabel independen dalam penelitian. Analisis regresi adalah analisis tentang bentuk hubungan linier antara variabel terikat (respon) dan variabel bebas (prediktor). Dalam analisis regresi dikembangkan suatu rumus *estimating equation* (persamaan regresi) untuk menaksir suatu persamaan, yaitu suatu rumus yang menentukan nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi terutama digunakan untuk tujuan prediksi dan model memiliki satu variabel dependen dan satu variabel independen (Aini, 2021). Teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh *talent management*, *compensation*, dan *work motivation* terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Hnadayani

Gunungkidul. Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi

X_1 : *Talent Management*

X_2 : *Compensation*

X_3 : *Work Motivation*

e : Kesalahan Residual (error)

3.9.5. Uji Ketepatan Model

Uji ketetapan model atau uji kelayakan model digunakan untuk mengukur keakuratan fungsi regresi sampel dalam mengukur nilai aktual. Secara statistik, uji ketetapan model dapat dilakukan melalui pengukuran nilai koefisien determinasi (Uji Adjusted R^2) dan Uji Statistik F (Ghozali, 2016).

a. Uji Statistik F

Dalam melakukan uji-F, parameter yang digunakan adalah dengan membandingkan $F\text{-Hitung} > F\text{-tabel}$. Pengujian terhadap pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan bersamaan dengan uji-F. Pada saat melakukan uji-F digunakan parameter dengan membandingkan $F\text{-Hitung} > F\text{-tabel}$. Pengujian secara stimulan menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

(Firdiyansyah, 2017). Penggunaan Uji-F bertujuan mengetahui apakah variabel-variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara signifikan bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tak bebas (Y). Uji-F dapat dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

1. H_a diterima jika signifikansinya lebih kecil dari 0,05.
 2. H_a ditolak jika besarnya signifikansi lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2021)
- b. Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R^2)

Uji Adjusted R^2 bertujuan untuk mengukur seberapa baik model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi itu sendiri memiliki antara angka nol dan satu. Jika nilai R^2 yang kecil, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen akan terbatas, dan untuk nilai R^2 mendekati nilai satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel independen (Ghozali, 2021)

3.9.5. Uji Hipotesis (Uji Statistik T)

Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen dengan variabel dependen memiliki pengaruh yang signifikan. Uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hasil uji-t dapat dilihat pada tabel koefisien pada kolom sig. Dapat dikatakan terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial jika probabilitas nilai signifikansinya lebih kecil

dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Jika hasil uji t dapat dilihat apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2021).

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *Talent Management*, *Compensation*, dan *Work Motivation* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Handayani Gunungkidul. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang dijadikan responden dan sebagai sumber data primer. Dalam penelitian ini, kuesioner dibagikan secara online dengan menggunakan *link google form* dan dibagikan melalui *WhatsApp* dan secara offline dengan membagikan lembar kuesioner kepada karyawan dengan skala *likert* 1-5.

Kinerja karyawan dijadikan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah *Talent Management*, *Compensation*, dan *Work Motivation*. Penelitian ini dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan untuk mengukur seberapa besar pengaruhnya.

Adapun responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Handayani Gunungkidul sebanyak 118 karyawan. Sedangkan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling* yaitu *Simple Random Sampling*.

4.2 Pengujian dan Analisis Data

4.2.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah perbedaan latar belakang dari responden itu sendiri. Karakteristik ini digunakan untuk melihat responden memiliki latar belakang seperti apa dalam penelitian ini dimana difokuskan pada usia, jenis kelamin, alamat, posisi jabatan, dan lama bekerja. Hasil yang didapatkan antara lain:

a. Karakteristik Usia

Tabel 4.1
Pengujian Karakteristik Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 25 Tahun	21	17,8
26-35 Tahun	25	21,2
36-45 Tahun	30	25,4
46-55 Tahun	42	35,6
Total	118	100

Sumber : Data primer (diolah), 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 penelitian ini menggambarkan bahwa dari sampel yang diambil sebanyak 118 responden pada segi usia dibagi menjadi empat pengelompokan. Usia yang diambil kurang dari 25 tahun sebanyak 21 responden, kemudian yang rentang 26-35 tahun sebanyak 25 responden, dan rentang usia 36-45 tahun sebanyak 30 responden, serta yang terakhir rentang dari 46-55 tahun sebanyak 42 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Handayani lebih banyak karyawan dengan usia 46-55 tahun.

b. Karakteristik Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Pengujian Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase(%)
Laki-Laki	97	82,2
Perempuan	21	17,8
Total	118	100

Sumber : Data primer (diolah), 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 penelitian ini menggunakan responden sebanyak 118 sampel karyawan dimana dari sampel yang dipilih apabila dilihat dari segi jenis kelamin secara keseluruhan sampel berjenis kelamin laki-laki sebanyak 97 responden dan sisanya perempuan sebanyak 21 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Handayani lebih banyak karyawan laki-laki.

c. Karakteristik Posisi/ Jabatan

Tabel 4.3
Pengujian Karakteristik Posisi/Jabatan

Posisi/Jabatan	Jumlah Responden	Presentase(%)
Bagian Umum	6	5,1
Bagian Keuangan	5	4,2
Bagian Langganan	7	5,9
Bagian Perencanaan Teknik	6	5,1
Bagian Produksi & Distribusi	21	17,8
Bagian Pemeliharaan	6	5,1
Bagian Cabang	67	56,8
Total	118	100

Sumber : Data primer (diolah), 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 penelitian ini menggunakan responden sebanyak 118 sampel karyawan dimana dari sampel yang dipilih apabila dilihat dari segi

posisi/jabatan secara keseluruhan sampel pada bagian umum sebanyak 6 responden, bagian keuangan banyak 5 responden, bagian langganan sebanyak 7 responden, bagian perencanaan teknik sebanyak 6 responden, bagian produksi & distribusi sebanyak 21 responden, bagian pemeliharaan sebanyak 6 responden dan sisanya bagian cabang sebanyak 21 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang sbekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Handayani lebih banyak karyawan bagian cabang.

d. Karakteristik Lama Bekerja

Tabel 4.4
Pengujian Karakteristik Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 1 Tahun	10	8,5
2-4 Tahun	36	30,5
5-7 Tahun	20	17
8-10 Tahun	26	22
>11 Tahun	26	22
Total	118	100

Sumber : Data primer (diolah), 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 penelitian ini menggunakan responden sebanyak 118 sampel karyawan dimana dari sampel yang dipilih apabila dilihat dari segi lama bekerja secara keseluruhan sampel kurang dari 1 tahun sebanyak 10 responden, 2-4 tahun sebanyak 36 responden, 5-7 tahun sebanyak 20 responden, 8-10 tahun sebanyak 26 responden dan sisanya lebih dari 11 tahun sebanyak 26 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Handayani lebih banyak karyawan pada rentang 2-4 tahun.

4.2.2. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan dan menjelaskan data sebagaimana dikumpulkan dengan maksud untuk menarik kesimpulan yang valid secara umum (Sugiyono, 2016). Analisis ini digunakan untuk memberikan penjelasan atau gambaran empiris dari data yang dikumpulkan dalam penelitian yang dihasilkan dari data statistik dengan menggunakan software SPSS (Paramita et al., 2021)

a. Uji Statistik Deskriptif Variabel *Talent Management* (X1)

Tabel 4.5
Uji Statistik *Talent Management* (X1)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	118	1.00	5.00	3.6356	.79168
X1.2	118	3.00	5.00	4.0932	.58452
X1.3	118	3.00	5.00	4.1356	.66558
X1.4	118	3.00	5.00	4.3390	.52657
X1.5	118	3.00	5.00	4.2797	.59751
X1.6	118	3.00	5.00	4.1780	.57929
X1.7	118	3.00	5.00	4.1780	.66192
X1.8	118	3.00	5.00	4.2119	.56767
X1.9	118	3.00	5.00	4.2966	.64463
Talent_Management	118	30.00	42.00	37.3475	2.72807
Valid N (listwise)	118				

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 menyatakan bahwa hasil pengukuran dari sembilan item pertanyaan mengenai *talent management* (X1) nilai yang paling banyak diberikan adalah sebesar 5, sedangkan nilai paling rendah adalah sebesar 1. Rata-rata tertinggi dari sembilan item pertanyaan yang diajukan adalah 4,33 yakni pada indikator keempat, yang menyatakan bahwa “Perusahaan mengadakan pelatihan

untuk meningkatkan keterampilan”. Adapun standar deviasi tertinggi sebesar 0,791. Nilai rata-rata > nilai standar deviasi yaitu $37,34 > 2,72$ sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebarannya merata.

b. Uji Statistik Deskriptif Variabel *Compensation* (X2)

Tabel 4.6
Uji Statistik *Compensation* (X2)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	118	3.00	5.00	4.2373	.54972
X2.2	118	3.00	5.00	4.0508	.59696
X2.3	118	3.00	5.00	4.2627	.61918
X2.4	118	3.00	5.00	4.1356	.58347
X2.5	118	3.00	5.00	4.1780	.57929
Compensation	118	16.00	25.00	20.8644	1.72421
Valid N (listwise)	118				

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 menyatakan bahwa hasil pengukuran dari lima item pertanyaan mengenai *Compensation* (X2) nilai yang paling banyak diberikan adalah sebesar 5, sedangkan nilai paling rendah adalah sebesar 3. Rata-rata tertinggi dari lima item pertanyaan yang diajukan adalah 4,26 yakni pada indikator ketiga, yang menyatakan bahwa “Saya merasa bahwa tunjangan yang ditawarkan sesuai dengan peran/jabatan saya diperusahaan”. Adapun standar deviasi tertinggi sebesar 0,619. Nilai rata-rata > nilai standar deviasi yaitu $20,86 > 1,72$ sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebarannya merata.

c. Uji Statistik Deskriptif Variabel *Work Motivation* (X3)

Tabel 4.7
Uji Statistik *Work Motivation* (X3)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	118	3.00	5.00	3.9407	.67040
X3.2	118	3.00	5.00	4.0678	.62332
X3.3	118	3.00	5.00	4.1356	.69078
X3.4	118	2.00	5.00	4.2203	.62887
X3.5	118	3.00	5.00	4.1102	.66389
X3.6	118	3.00	5.00	4.3136	.63649
X3.7	118	3.00	5.00	4.1441	.64418
X3.8	118	3.00	5.00	4.2712	.64927
<i>Work_Motivation</i>	118	24.00	40.00	33.2034	3.07613
Valid N (listwise)	118				

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 menyatakan bahwa hasil pengukuran dari delapan item pertanyaan mengenai *Work Motivation* (X3) nilai yang paling banyak diberikan adalah sebesar 5, sedangkan nilai paling rendah adalah sebesar 2. Rata-rata tertinggi dari delapan item pertanyaan yang diajukan adalah 4,31 yakni pada indikator keenam, yang menyatakan bahwa “Saya dapat bekerja dengan penuh tanggungjawab”. Adapun standar deviasi tertinggi sebesar 0,690. Nilai rata-rata > nilai standar deviasi yaitu $33,20 > 3,07$ sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebarannya merata.

d. Uji Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8
Uji Statistik Kinerja Karyawan (Y)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	118	3.00	5.00	4.3898	.64096
Y2	118	3.00	5.00	4.3390	.61631
Y3	118	3.00	5.00	4.3305	.68006
Y4	118	1.00	5.00	4.3814	.75015
Kinerja_Karyawan	118	13.00	20.00	17.4407	1.74210
Valid N (listwise)	118				

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 menyatakan bahwa hasil pengukuran dari empat item pertanyaan mengenai Kinerja Karyawan (Y) nilai yang paling banyak diberikan adalah sebesar 5, sedangkan nilai paling rendah adalah sebesar 1. Rata-rata tertinggi dari empat item pertanyaan yang diajukan adalah 4,38 yakni pada indikator pertama, yang menyatakan bahwa “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan serius”. Adapun standar deviasi tertinggi sebesar 0,750. Nilai rata-rata > nilai standar deviasi yaitu $17,44 > 1,74$ sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebarannya merata.

4.2.3. Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tujuan uji validitas adalah untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji ini untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung dapat dilihat dari output SPSS pada kolom *Corrected-item – Total correlation*, sedangkan r tabel

diambil dari rumus *degree of freedom* (df) = $n-2$ signifikan 0,05 yaitu $df= 118-2$
 = 116 sehingga menghasilkan nilai r tabel adalah 0,1809 (Ghozali, 2021).

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	<i>Talent Management</i> (X1)			
	X1.1	0,645	0,180	Valid
	X1.2	0,558	0,180	Valid
	X1.3	0,496	0,180	Valid
	X1.4	0,441	0,180	Valid
	X1.5	0,448	0,180	Valid
	X1.6	0,393	0,180	Valid
	X1.7	0,595	0,180	Valid
	X1.8	0,272	0,180	Valid
	X1.9	0,441	0,180	Valid
2.	<i>Compensation</i> (X2)			
	X2.1	0,395	0,180	Valid
	X2.2	0,688	0,180	Valid
	X2.3	0,642	0,180	Valid
	X2.4	0,647	0,180	Valid
	X2.5	0,555	0,180	Valid
3.	<i>Work Motivation</i> (X3)			
	X3.1	0,474	0,180	Valid
	X3.2	0,523	0,180	Valid
	X3.3	0,610	0,180	Valid
	X3.4	0,661	0,180	Valid
	X3.5	0,642	0,180	Valid
	X3.6	0,570	0,180	Valid
	X3.7	0,593	0,180	Valid
	X3.8	0,653	0,180	Valid
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,672	0,180	Valid
	Y.1	0,656	0,180	Valid
	Y.2	0,648	0,180	Valid
	Y.3	0,622	0,180	Valid
	Y.4			

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Dapat dilihat dari Tabel 4.9 menyatakan bahwa nilai r hitung dari seluruh indikator yang telah di uji bernilai positif karena nilainya lebih besar dari r tabel

sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsisten suatu alat ukur. Uji ini dapat memperhitungkan apakah pengukuran dapat berbeda dari kesalahan, sehingga dapat memberikan hasil yang konsisten dalam kondisi yang berbeda pada bagian instrumen. Keandalan yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati 1. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Siregar, 2013).

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Talent Management</i> (X1)	0,714	Reliabel
<i>Compensation</i> (X2)	0,618	Reliabel
<i>Work Motivation</i> (X3)	0,722	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,671	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Dari Tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari semua indikator $> 0,60$ sehingga semua variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan dapat dipercaya untuk dijadikan alat ukur data.

4.2.4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Menurut Ghazali (2016) menunjukkan bahwa uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji satu sample Kolmogorov- Smirnov (K-S) yaitu dengan cara melihat hasil signifikan

variabel, apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 5% atau 0,05 dinyatakan distribusi normal. Sedangkan nilai signifikansinya kurang dari 5% atau 0,05 dinyatakan tidak normal (Ghozali, 2021).

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		118	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,29369348	
Most Extreme Differences	Absolute	,038	
	Positive	,038	
	Negative	-,037	
Test Statistic		,038	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,958	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,953
		Upper Bound	,963

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.

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Dilihat dari Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa metode *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ sehingga nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi mendeteksi adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel independen. Uji multikolonieritas dapat diketahui dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variable Inflation Factor* (VIF) serta derajat korelasi antar variabel bebas. Dikatakan bebas multikolonieritas jika, nilai *Variable Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, dengan *tolerance* lebih besar atau sama dengan 0,10, sebaliknya apabila nilai *Variable Inflation Factor* (VIF) lebih dari 10, dengan *tolerance* kurang dari atau sama dengan 0,10 maka terjadi gejala mutikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2021).

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1,033	2,118		,488	,627		
	Talent Management	,061	,048	,095	1,268	,207	,867	1,154
	Compensation	,185	,074	,183	2,488	,014	,898	1,113
	Work Motivation	,310	,044	,548	7,020	<,001	,795	1,258

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Dilihat dari tabel 4.12 dapat diambil kesimpulan bahwa pada variabel *Talent Management* dengan nilai *tolerance* $0,867 > 0,1$ dan nilai VIF $1,154 < 10$,

variabel *Compensation* dengan nilai *tolerance* $0,898 > 0,1$ dan nilai VIF $1,113 < 10$ dan variabel *Work Motivation* dengan nilai *tolerance* $0,795 > 0,1$ dan nilai VIF $1,258 < 10$ maka variabel independen tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel tersebut tidak terjadi Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah terdapat perbedaan ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi jika variannya berbeda disebut heteroskedastisitas. Dan jika variance b dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Salah satu cara untuk melihat apakah suatu model regresi linier berganda memiliki heteroskedastisitas adalah dengan Uji Glejser. Uji Glejser adalah uji yang mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Model regresi yang diterapkan pada uji ini adalah jika nilai signifikansinya lebih dari 5% atau 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika nilai signifikansinya kurang dari 5% atau 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Tidak ada yang namanya heteroskedastisitas dalam model penelitian yang baik (Ghozali, 2021)

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,745	1,267		,588	,558
	Talent Management	,016	,029	,057	,563	,574

	Compensation	,001	,044	,001	,013	,989
	Work Motivation	-,010	,026	-,039	-,371	,711

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Dilihat dari Tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansinya dari variabel *talent managment*, *compensation*, dan *work motivation* lebih dari 5% atau 0,05. Hal ini dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini, sehingga model regresi layak digunakan dalam melakukan pengujian.

4.2.5. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah analisis yang untuk mengukur adanya pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Regresi dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel dependen (Y) dengan independen (X). Uji ini dapat dilakukan bila jumlah variabel independen (X) ada dua atau lebih.

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1,033	2,118		,488	,627
	Talent Management	,061	,048	,095	1,268	,207
	Compensation	,185	,074	,183	2,488	,014
	Work Motivation	,310	,044	,548	7,020	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Dari tabel Regresi tersebut dapat diperoleh persamaan garis regresi linier yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,033 + 0,061 X_1 + 0,185 X_2 + 0,310 X_3 + e$$

Dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian tersebut terdapat persamaan yang menunjukkan koefisien regresi dari ketiga variabel independen ($\beta_1, \beta_2, \beta_3$) yang berarti bahwa variabel *Talent Management*, *Compensation*, dan *Work Motivation* mengakibatkan adanya pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Dari persamaan itu dapat dinyatakan bahwa :

- a. Jika variabel *Talent Management*, *Compensation*, dan *Work Motivation* dianggap konstan (0), maka variabel kinerja karyawan akan tetap sebesar 1,033 karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 1,033.
- b. Nilai koefisien *Talent Management* (β_1) adalah sebesar 0,061 dengan parameternya positif (+), yang berarti bahwa *Talent Management* (β_1) meningkat sebesar 1 satuan, sehingga nilai Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,061. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.
- c. Nilai koefisien *Compensation* (β_2) adalah sebesar 0,185 dengan parameternya positif (+), hal ini berarti bahwa *Compensation* (β_2) meningkat sebesar 1 satuan, sehingga nilai Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,185. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.
- d. Nilai koefisien *Work Motivation* (β_3) adalah sebesar 0,310 dengan parameternya positif (+), hal ini berarti bahwa *Work Motivation* (β_3)

meningkat 1 satuan, sehingga besarnya nilai Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,310. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

- e. Nilai koefisien *Talent Management* (β_1), *Compensation* (β_2), *Work Motivation* (β_3) dengan parameternya positif (+), menyatakan bahwa nilai yang paling berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu *Work Motivation* (β_3) dengan nilai sebesar 0,310 sedangkan yang berpengaruh sedikit terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu *Talent Management* (β_1) yaitu sebesar 0,061.

4.2.6. Uji Ketetapan Model

a. Uji Statistik F

Penggunaan Uji-F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pada saat melakukan Uji-F menggunakan parameter dengan membandingkan f hitung $>$ f tabel. Dalam menentukan f tabel ada tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k)$, n adalah simbol dari jumlah sampel sedangkan k adalah jumlah variabel independen.

Tabel 4.15
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159,269	3	53,090	30,908	,001 ^b
	Residual	195,816	114	1,718		
	Total	355,085	117			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work Motivation, Compensation, Talent Management

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Dilihat dari tabel 4.15 menyatakan bahwa nilai f hitung sebesar 30,908 dan nilai sig. 0,001 sedangkan nilai f tabel yang terlebih dahulu perlu ditentukan df_1 dan df_2 . Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, dimana df_1 merupakan jumlah variabel independen yaitu 3, sedangkan df_2 merupakan nilai residual dari model ($n-k-1$) dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent sehingga df_2 adalah 2,68. Oleh karena itu nilai f hitung $> f$ tabel yaitu $30,908 > 2,68$, dengan nilai sig p -value = $0.001 < 0,05$. Hal ini menyimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga secara bersama-sama *Talent Management* (X_1), *Compensation* (X_2), dan *Work Motivation* (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan ini berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima.

b. Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R^2)

Uji Adjusted R^2 bertujuan untuk mengukur seberapa baik model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi itu sendiri antara angka nol dan satu. Jika nilai R^2 memiliki nilai yang kecil, maka kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen akan terbatas. Jika nilai R^2 mendekati nilai satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel independen (Ghozali, 2021).

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670 ^a	,449	,434	1,31061

a. Predictors: (Constant), Work Motivation, Compensation, Talent Management

Sum

ber :

Data Primer (Diolah), 2023

Dilihat pada tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa uji determinasi koefisien Adjusted R² sebesar 0,434 yang berarti 43,4 % kinerja karyawan di PDAM Tirta Handayani Gunungkidul dipengaruhi oleh variabel *Talent Management* (X1), *Compensation* (X2), dan *Work Motivation* (X3) sedangkan sisanya sebesar 56,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang bukan termasuk pada penelitian ini.

4.2.7. Uji Hipotesis (Uji Statistik T)

Uji hipotesis yaitu untuk mengetahui pengaruh secara signifikan atau tidaknya suatu variabel independen dengan variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat melalui tabel koefisien pada kolom sig. Dapat dikatakan terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial apabila probabilitas nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Sebaliknya, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan dependen apabila probabilitas nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Hasil uji t dapat dilihat jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya suatu variabel secara individual atau parsial mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2021).

Tabel 4.17
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,033	2,118		,488	,627
	Talent Management	,061	,048	,095	1,268	,207
	Compensation	,185	,074	,183	2,488	,014
	Work Motivation	,310	,044	,548	7,020	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Dilihat dari tabel 4.17 menyatakan bahwa nilai f tabel yang diperoleh dari $df = n - k = 118 - 4 = 114$, dimana n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel independen dan variabel dependen. Hal ini dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka diperoleh f tabel adalah 1,658. Dari persamaan diatas dapat disimpulkan antara lain:

a. Variabel *Talent Management*

Dari hasil pengujian uji T diperoleh besarnya t hitung sebesar 1,268 dengan t tabel sebesar 1,658, berarti nilai t hitung $<$ t tabel. Nilai signifikansi sebesar $0,207 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak berarti variabel *Talent Management* (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Variabel *Compensation*

Dari hasil pengujian uji T diperoleh besarnya t hitung sebesar 2,488 dengan t tabel sebesar 1,658, berarti nilai t hitung $>$ t tabel. Nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel *Compensation* (X2) terdapat pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

c. Variabel *Work Motivation*

Dari hasil pengujian uji T diperoleh besarnya t hitung sebesar 7,020 dengan t tabel sebesar 1,658, berarti nilai t hitung $>$ t tabel. Nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel *Work Motivation* (X3) terdapat pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan Hasil Analisis Data

Dari hasil olah data yang telah dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda maka dapat disimpulkan yaitu:

1. Pengaruh *Talent Management* (X1) terhadap Kinerja Karyawan

Dari nilai koefisien regresi *Talent Management* sebesar 0,061 dengan parameter positif dan hasil pengujian uji T diperoleh besarnya t hitung sebesar 1,268 dengan t tabel sebesar 1,658, berarti nilai t hitung $<$ t tabel. Nilai signifikansi sebesar $0,207 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak berarti variabel *Talent Management* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Handayani Gunungkidul.

Hal ini menunjukkan bahwa *talent management* saat ini belum bisa meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan tetapi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Talent management* adalah rangkaian kegiatan terpadu untuk mengelola karyawan berkinerja tinggi di semua level organisasi, yang komponen utamanya adalah *talent* melalui pengadaan dan orientasi, pengembangan talenta melalui manajemen kinerja, pembelajaran, dan retensi talenta melalui perencanaan karier, perencanaan suksesi, dan retensi bakat.

Talent management salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dilakukan dengan mengembangkan talent yang termasuk bagian dari penilaian karyawan. Akan tetapi, di dalam perusahaan ini penilaian yang dilakukan oleh karyawan terhadap *talent management* tergolong masih rendah dibandingkan variabel lainnya. Hal ini dinyatakan bahwa *talent management* saat ini belum bisa meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan

Menurut pandangan, peneliti adalah *talent management* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena didalam penelitian ini ditemukan hasil dimana dalam proses rekrutmen karyawan yang dilakukan perusahaan masih kurang maksimal. Karena, persyaratan prosedur rekrutmen diperusahaan yang kurang jelas dan hal ini dapat ditinjau dari indikator yang digunakan dalam penilaian yang dilakukan oleh karyawan. Dengan demikian, adanya pengadaan *talent management* ini akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, hal ini belum begitu signifikan jika diterapkan dilingkungan karyawan

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Diniati et al., (2018) yang menyatakan bahwa *talent management* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Wang, (2021) yang menyatakan bahwa *talent management* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Compensation* (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Dari nilai koefisien *compensation* sebesar 0,185 dengan parameter positif dan hasil pengujian uji T diperoleh besarnya t hitung sebesar 2,488 dengan t tabel sebesar 1,658, berarti nilai t hitung > t tabel. Nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel *Compensation* (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. hipotesis kedua (H2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Handayani Gunungkidul.

Hal ini menunjukkan bahwa *compensation* saat ini sangat penting diberikan kepada karyawan dan semakin tinggi *compensation* yang ada maka mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh PDAM Tirta Handayani Gunungkidul harus memperhatikan dalam pemberian *compensation*. *Compensation* merupakan sejumlah paket yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai imbalan atas kerja mereka. Pemberian *compensation* yang dapat diterima oleh karyawan dapat berdampak positif bagi perusahaan dan sebaliknya. Karena dengan pemberian *compensation* mampu membuat para karyawan menjadi lebih rajin, semangat, dan giat atas apa yang akan mereka kerjakan. Pemberian *compensation* ini tidak hanya berupa gaji

pokok bulanan akan tetap berupa tunjangan, insentif, dan lainnya untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Kebutuhan yang diberikan oleh perusahaan selain gaji pokok bulanan antara lain yaitu tunjangan makanan, tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua dan lainnya yang bertujuan agar gaji pokok bulanan yang diberikan kepada mereka tetap diterima secara utuh tanpa harus memikirkan kebutuhan yang lainnya. Pemberian *compensation* yang tinggi mampu membuat karyawan semakin nyaman dan lebih bersemangat karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Qomariyah et al., (2022). dan Sitopu et al., (2021) menyatakan bahwa penelitian *compensation* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Work Motivation* (X3) terhadap Kinerja Karyawan

Dari nilai koefisien *Work Motivation* sebesar 0,310 dengan parameter positif dan hasil pengujian uji T diperoleh besarnya t hitung sebesar 7,020 dengan t tabel sebesar 1,658, berarti nilai t hitung > t tabel. Nilai signifikansi sebesar $<0,001 > 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel *Work Motivation* (X3) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Handayani Gunungkidul.

Hal ini menunjukkan bahwa *work motivation* saat ini sangat penting diberikan kepada karyawan dan semakin tinggi *work motivation* yang ada maka

mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya *work motivation* maka karyawan akan memiliki semangat yang tinggi sehingga kinerja karyawan juga meningkat. *work motivation* adalah sesuatu yang memberikan dorongan untuk membangkitkan semangat kerja agar dapat bekerja sama, bekerja secara efektif, dan bekerja dengan sungguh-sungguh dalam segala daya upaya untuk memuaskan manusia. Dalam penelitian ini motivasi yang dimaksud adalah motivasi yang berasal dari dalam diri maupun luar diri karyawan (Adha et al., 2019).

Work Motivation yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya antara lain keamanan dan keselamatan kerja, gaji yang layak dan tunjangan yang artinya perusahaan juga ikut terlibat dalam memberikan *Work Motivation* sehingga kinerja karyawan meningkat.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto, (2019) dan Riyanto et al., (2021) menyatakan bahwa penelitian *Work motivation* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian analisis pengaruh *Talent Management*, *Compensation*, dan *Work Motivation* terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Handayani Gunungkidul yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan:

1. Berdasarkan hasil pengujian uji t diperoleh besarnya t hitung sebesar 1,268 dengan t tabel sebesar 1,658, berarti nilai t hitung < t tabel. Nilai signifikansi sebesar $0,207 > 0,05$, H₀ diterima dan H_a ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Talent Management* (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Handayani Gunungkidul.
2. Berdasarkan hasil pengujian uji T diperoleh besarnya t hitung sebesar 2,488 dengan t tabel sebesar 1,658, berarti nilai t hitung > t tabel. Nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$, H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Compensation* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Handayani Gunungkidul.
3. Berdasarkan hasil pengujian uji T diperoleh besarnya t hitung sebesar 7,020 dengan t tabel sebesar 1,658, berarti nilai t hitung > t tabel. Nilai signifikansi sebesar $<0,001 > 0,05$, H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Work Motivation* (X3) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Handayani Gunungkidul.

5.2 Saran-Saran

1. Saran kepada peneliti selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti menyarankan hal berikut kepada pihak yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas atau menambah objek penelitian.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya.

2. Saran kepada PDAM Tirta Handayani Gunungkidul

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti menyarankan saran hal berikut kepada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Handayani Gunungkidul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Diharapkan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Handayani Gunungkidul memperhatikan *talent management* dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan dan perusahaan diharapkan tetap mempertahankan pelatihan untuk karyawan agar tujuannya dapat tercapai. Walaupun berdasarkan penilaian karyawan *talent management* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah

Air Minum (PDAM) Tirta Handayani Gunungkidul, akan tetapi jika dilakukan akan bermanfaat bagi perusahaan.

- b. Diharapkan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Handayani Gunungkidul tetap meningkatkan *compensation* yang diberikan kepada karyawan dan tetap mempertahankan dalam pemberian bonus secara adil kepada karyawan. Selain itu, perusahaan harus memperhatikan gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kegiatan operasional yang dilakukan, agar kinerja karyawan dapat meningkat dan semakin tinggi *compensation* yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak positif bagi kelancaran aktivitas karyawan yang ada diperusahaan.
- c. Diharapkan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Handayani Gunungkidul tetap meningkatkan *work motivation* agar kinerja karyawan dapat meningkat dan dapat bekerja penuh tanggung jawab. Perusahaan perlu memperhatikan gaji karyawan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar dapat memenuhi kebutuhannya. Karena, semakin tinggi *work motivation* yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak positif bagi kelancaran aktivitas karyawan yang ada diperusahaan.

3. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini maka dapat dikemukakan beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Telah teruji bahwa *talent management* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *talent management* memiliki pengaruh positif sehingga perlu diperhatikan untuk

meningkatkan kinerja karyawan walaupun tidak signifikan karena *talent management* adalah salah satu hal terpenting untuk mengembangkan kinerja karyawan sesuai dengan pemetaan. Dengan adanya pengadaan *talent management* dapat menimbulkan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika perusahaan ingin menerapkan dan memperhatikan *talent management* tersebut di dalam perusahaan akan menjadi nilai tambah atas pengadaan tersebut.

2. Telah teruji bahwa *compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *compensation* harus diperhatikan dan dipertahankan untuk meningkatkan kinerja karyawan karena *compensation* adalah hal terpenting dalam mendukung proses kerja dan dengan pemberian *compensation* mampu membuat para karyawan menjadi lebih rajin, semangat, dan giat atas apa yang akan mereka kerjakan. Dengan demikian, hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan agar *compensation* dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Telah teruji bahwa *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *work motivation* harus diperhatikan dan ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan karena *work motivation* adalah hal terpenting yang dapat memberikan dorongan untuk membangkitkan semangat kerja agar dapat bekerja sama. Dengan demikian, hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan agar *work motivation* dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Agus. (2022). *Diduga Mengandung Kaporit Diambang Batas Normal, Pelayanan Air PDAM Tirta Handayani Dikeluhkan*. Info Gunungkidul.
- Aini, H. N. (2021). *Pengaruh E-Service Quality dan E-Satisfaction Terhadap E-loyalty Pembeli Makanan Secara Online Aplikasi Grabfood Oleh Mahasiswa SI Universitas Brawijaya*.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 9986(September), 461–464.
- Azizah, S. N. (2021). *Manajemen Kinerja*. PT. Nasya Expanding Management.
- Berlian, E. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Sukabina Press.
- Cosmas, Sangkala, & Hasniati. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Ditinjau dari Pelatihan dan Pendidikan dan Pemberian Insentif. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 12(2), 45–54.
- Damarasri, B. N., & Ahman, E. (2020). Talent Management and Work Motivation to Improve Performance of Employees. *Journal International*, 1(5), 736–746.
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). the Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1(1), 66.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 656–664.
- Firdiyansyah, I. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan pada Warung Gubrak Kepri Mall Kota Batam. *Jurnal Elektronik*, 1–9.
- Fitrah, M., & Luthfiyah. (2017). *Metode Penelitian Penelitian Kuantitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. CV Jejak.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Universitas Diponegoro.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
- Gunawan. (2020). *Mahir Menguasai SPSS*. Deepublish.

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa PENDAHULUAN Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkat. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Kaleem, M. (2019). The Influence of Talent Management on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE. *Public Administration Research*, 8(2), 8.
- Kardo, K., Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kabupaten Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7.
- Khotimah, H., & Efendi, I. (2021). Perbedaan Dasar Konsep Upah Islam Dan Barat. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(3), 239–250.
- Kurniawati, E. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia pada PT ABC. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 7(2), 60–67.
- Lindawati, M., & Parwoto. (2021). The Impact Of Transformational Leadership And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In Indonesian Banking Industry During Digital Transformation. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), 51–66.
- Mailiana, & Hayati, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Harmoni Mitra Utama Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 49–68.
- Malika, D., & Irfani, A. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 43–46.
- Mardhani, K. K., & Dewi, A. S. K. (2022). Pengaruh Kompensasi komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Rsubhakti Rahayu Denpasar. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 150–169.
- Marnisah, L. (2019). *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*. CV.BUDI UTAMA.
- Maulana, R. I. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus Pada Bengkel Yamaha Tangsel). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(2), 172.
- Mulyono. (2019). *Analisis Uji Asumsi Klasik*. BBS Management.
- Nawa, F., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *AGORA*, 1(1), 442–450.
- Nikmah, F., & Nugraha, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di UD Kurnia Genteng Desa Sabrang Kecamatan Ambulu. *Majalah Ilmiah Cahaya Ilmu*, 3(1), 11–23.
- Nurlan, F. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV Pilar Nusantara.
- Octavia, H. V., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan(Studi pada Karyawan PT. Pertamina Geothermal EnergyArea Ulubelu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 186–191.

- Ovan, O., & Saputra, A. (2020). CAMI: Web-Based Application to Test Validity and Reliability of Research Instruments. *Journal of Education, Teaching and Learning*, 5(2), 244.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Widya Gama Press.
- Paska, M. G. V., & Subkhan, M. (2021). (PDAM) TIRTA HANDAYANI KABUPATEN GUNUNGKIDUL CABANG BARON. 1(2), 335–348.
- Pratiwi, K. I. H., Madiarsa, I. M., & Wati, N. P. S. (2022). Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. *Widya Amerta*, 8(2), 135–146.
- Qomariyah, S. N., Akmaluddin, A. I., & Khasan, U. (2022). The Effect of Compensation and of Work Environment on Employee Performance. *Benchmark*, 2(2), 143–150. <https://doi.org/10.46821/benchmark.v2i2.250>
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 27–40.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. CV BUDI UTAMA.
- Sadek, H. S. (2020). The Impact of Talent Management Strategies on Employees Performance in Cairo Hotels. *International Journal of Heritage, Tourism and Hospitality*, 14(3), 101–118.
- Sanaky, M., Saleh, L. M., & D, T. H. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432.
- Sasongko, S. R. (2022). *Dan Pengembangan (Suatu Kajian Studi Manajemen*. 3(6), 635–645.
- Setiawati. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581–1590 .
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Mahriani, M. R. S. E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Anis, A. H., Masyrurroh, Satriawan, D. G., & Opan, A. S. L. (2021). *Kinerja Karyawan*. Penerbita Widina.
- Simanjuntak, F. A., & Edy, E. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan. *Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 62–68.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(2), 65–74.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. KENCANA.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Issue February). Literasi Media Publishing.

- Sudewa, I. G. A., & Hartati, P. S. (2021). Pengaruh Perekrutan dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taman Nusa di Kabupaten Gianyar Bali. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata Fakultas Ekonomi, Bisnis Dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia, Vol. 1 No.(2)*, Halaman 76–71.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sule, E. T., & Wahyuningtyas, R. (2016). *Manajemen Talenta Terintergrasi*. CV ANDI OFFSET.
- Sumargo, B. (2020). *Teknik Sampling*. Ikatan Penerbit Indonesia.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT REMBAKA. *Agora*, 7(1), 2.
- Suwandi, S., & Mandahuri, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(1), 238–247.
- Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Press.
- Taniredja, T., & Mustafidah, H. (2011). *Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Toni, T., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 753–763.
- Usman, B., Hendri, E., & Anggiani, P. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan PT . Sri Aneka Karyatama (SAK) Palembang PENDAHULUAN Keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas dan kuantitas yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 170–181.
- Widia, C., Hidayatullah, S., & Robby, A. (2020). Gambaran Pemenuhan Kebutuhan Dasar Fisiologis pada Mahasiswa Pengguna Vape. *Jurnal Pengabdian Masyarakat (JUPEMAS)*, 1(1), 9.
- Windi, W. N., Ahman, E., & Santoso, B. (2021). Analisis Talent Management dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Investasi*, 11–17.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Agus. (2022). *Diduga Mengandung Kaporit Diambang Batas Normal, Pelayanan Air PDAM Tirta Handayani Dikeluhkan*. Info Gunungkidul.
- Aini, H. N. (2021). *Pengaruh E-Service Quality dan E-Satisfaction Terhadap E-loyalty Pembeli Makanan Secara Online Aplikasi Grabfood Oleh Mahasiswa SI Universitas Brawijaya*.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 9986(September), 461–464.
- Azizah, S. N. (2021). *Manajemen Kinerja*. PT. Nasya Expanding Management.
- Berlian, E. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Sukabina Press.

- Cosmas, Sangkala, & Hasniati. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Ditinjau dari Pelatihan dan Pendidikan dan Pemberian Insentif. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 12(2), 45–54.
- Damarasri, B. N., & Ahman, E. (2020). Talent Management and Work Motivation to Improve Performance of Employees. *Journal International*, 1(5), 736–746.
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). the Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1(1), 66.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 656–664.
- Firdiyansyah, I. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan pada Warung Gubrak Kepri Mall Kota Batam. *Jurnal Elektronik*, 1–9.
- Fitrah, M., & Luthfiyah. (2017). *Metode Penelitian Penelitian Kuantitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. CV Jejak.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Universitas Diponegoro.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
- Gunawan. (2020). *Mahir Menguasai SPSS*. Deepublish.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa PENDAHULUAN Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkat. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Kaleem, M. (2019). The Influence of Talent Management on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE. *Public Administration Research*, 8(2), 8.
- Kardo, K., Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kabupaten Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7.
- Khotimah, H., & Efendi, I. (2021). Perbedaan Dasar Konsep Upah Islam Dan Barat. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(3), 239–250.
- Kurniawati, E. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia pada PT ABC. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 7(2), 60–67.

- Lindawati, M., & Parwoto. (2021). The Impact Of Transformational Leadership And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In Indonesian Banking Industry During Digital Transformation. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), 51–66.
- Mailiana, & Hayati, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Harmoni Mitra Utama Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 49–68.
- Malika, D., & Irfani, A. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 43–46.
- Mardhani, K. K., & Dewi, A. S. K. (2022). Pengaruh Kompensasi komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Rsubhakti Rahayu Denpasar. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 150–169.
- Marnisah, L. (2019). *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*. CV.BUDI UTAMA.
- Maulana, R. I. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus Pada Bengkel Yamaha Tangsel). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(2), 172.
- Mulyono. (2019). *Analisis Uji Asumsi Klasik*. BBS Management.
- Nawa, F., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *AGORA*, 1(1), 442–450.
- Nikmah, F., & Nugraha, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di UD Kurnia Genteng Desa Sabrang Kecamatan Ambulu. *Majalah Ilmiah Cahaya Ilmu*, 3(1), 11–23.
- Nurlan, F. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV Pilar Nusantara.
- Octavia, H. V., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 186–191.
- Ovan, O., & Saputra, A. (2020). CAMI: Web-Based Application to Test Validity and Reliability of Research Instruments. *Journal of Education, Teaching and Learning*, 5(2), 244. <https://doi.org/10.26737/jetl.v5i2.2032>
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Widya Gama Press.
- Paska, M. G. V., & Subkhan, M. (2021). (PDAM) TIRTA HANDAYANI KABUPATEN GUNUNGKIDUL CABANG BARON. 1(2), 335–348.
- Pratiwi, K. I. H., Madiarsa, I. M., & Wati, N. P. S. (2022). Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. *Widya Amerta*, 8(2), 135–146.
- Qomariyah, S. N., Akmaluddin, A. I., & Khasan, U. (2022). The Effect of Compensation and of Work Environment on Employee Performance. *Benchmark*, 2(2), 143–150.
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 27–40.

- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. CV BUDI UTAMA.
- Sadek, H. S. (2020). The Impact of Talent Management Strategies on Employees Performance in Cairo Hotels. *International Journal of Heritage, Tourism and Hospitality*, 14(3), 101–118.
- Sanaky, M., Saleh, L. M., & D, T. H. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432.
- Sasongko, S. R. (2022). *Dan Pengembangan (Suatu Kajian Studi Manajemen*. 3(6), 635–645.
- Setiawati. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581–1590 .
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Mahriani, M. R. S. E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Anis, A. H., Masyuroh, Satriawan, D. G., & Opan, A. S. L. (2021). *Kinerja Karyawan*. Penerbita Widina.
- Simanjuntak, F. A., & Edy, E. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan. *Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 62–68.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(2), 65–74.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. KENCANA.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Issue February). Literasi Media Publishing.
- Sudewa, I. G. A., & Hartati, P. S. (2021). Pengaruh Perekrutan dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taman Nusa di Kabupaten Gianyar Bali. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata Fakultas Ekonomi, Bisnis Dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia, Vol. 1 No.(2)*, Halaman 76–71.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sule, E. T., & Wahyuningtyas, R. (2016). *Manajemen Talenta Terintegrasi*. CV ANDI OFFSET.
- Sumargo, B. (2020). *Teknik Sampling*. Ikatan Penerbit Indonesia.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT REMBAKA. *Agora*, 7(1), 2.
- Suwandi, S., & Mandahuri, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(1), 238–247.

- Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Press.
- Taniredja, T., & Mustafidah, H. (2011). *Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Toni, T., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 753–763.
- Usman, B., Hendri, E., & Anggiani, P. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan PT . Sri Aneka Karyatama (SAK) Palembang PENDAHULUAN Keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas dan kuantitas yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 170–181.
- Widia, C., Hidayatullah, S., & Robby, A. (2020). Gambaran Pemenuhan Kebutuhan Dasar Fisiologis pada Mahasiswa Pengguna Vape. *Jurnal Pengabdian Masyarakat (JUPEMAS)*, 1(1), 9.
- Windi, W. N., Ahman, E., & Santoso, B. (2021). Analisis Talent Management dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Investasi*, 11–17.
- Damarasri, B. N., & Ahman, E. (2020). Talent Management and Work Motivation to Improve Performance of Employees. *Journal International*, 1(5), 736–746.
- Kaleem, M. (2019). The Influence of Talent Management on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE. *Public Administration Research*, 8(2), 8.
- Kardo, K., Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kabupaten Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7.
- Mailiana, & Hayati, D. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Harmoni Mitra Utama Banjarmasin*. 15(1), 49–68.
- Octavia, H. V., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 186–191.
- Windi, W. N., Ahman, E., & Santoso, B. (2021). Analisis Talent Management dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Investasi*, 11–17.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Karyawan PDAM Tirta Handayani Gunungkidul

Di Tempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Intan Sari Mahasiswi program studi Manajemen Bisnis Syariah dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang judul “Analisis Pengaruh *Talent Management, Compensation, Dan Work Motivation* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Handayani Gunungkidul”.

Semua informasi yang diberikan dalam kuisisioner ini hanya untuk tujuan penelitian semata dan bersifat rahasia. Oleh karena itu, mohon luangkan waktu Anda untuk mengisi kuisisioner ini dengan akurat dan lengkap. Terima kasih atas perhatian Anda.

Peneliti

Intan Sari

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Identitas Responden	Jawaban
1.	Nama	
2.	Usia	<input type="checkbox"/> < 25 Tahun <input type="checkbox"/> 26 – 35 Tahun <input type="checkbox"/> 36 – 45 Tahun <input type="checkbox"/> 46 – 55 Tahun
3.	Jenis Kelamin	<input type="checkbox"/> Laki– laki <input type="checkbox"/> Perempuan
4.	Alamat	
5.	No. WhatsApp/Telepon	
6.	Posisi/Jabatan	<input type="checkbox"/> Bagian Umum <input type="checkbox"/> Bagian Keuangan <input type="checkbox"/> Bagian Langganan <input type="checkbox"/> Bagian Perencanaan Teknik <input type="checkbox"/> Bagian Produksi & Distribusi <input type="checkbox"/> Bagian Pemeliharaan <input type="checkbox"/> Bagian Cabang
7.	Lama Bekerja	<input type="checkbox"/> < 1 Tahun <input type="checkbox"/> 2 – 4 Tahun <input type="checkbox"/> 5 – 7 Tahun <input type="checkbox"/> 8 – 10 Tahun <input type="checkbox"/> > 11 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pertanyaan yang diajukan dengan cermat sebelum memberikan kemungkinan jawaban. Untuk pertanyaan dibawah, Anda hanya dapat memilih satu jawaban dari beberapa jawaban. Tidak ada jawaban yang benar atau salah untuk survei ini. Silakan pilih angka 1 hingga 5 yang anggap Anda sesuai!

Keterangan :

Angka 1 : STS (Sangat Tidak Setuju)

Angka 2 : TS (Tidak Setuju)

Angka 3 : N (Netral)

Angka 4 : S (Setuju)

Angka 5 : SS (Sangat Setuju)

C. LINK KUESIONER

<https://forms.gle/BTWomjPr7zRx7iPW6>

D. DAFTAR PERTANYAAN

Talent Management

NO	PERTANYAAN	STS	TS	CS	S	SS
1.	Persyaratan prosedur rekrutmen di perusahaan ini sudah cukup jelas					
2.	Proses seleksi yang saya lakukan terdiri dari tes kemampuan kognitif, tes keterampilan dan kepribadian.					
3.	Perusahaan memandang karyawan akan sukses jika memiliki <i>talent</i>					
4.	Perusahaan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan.					
5.	Proses penilaian karyawan bertalenta menggunakan penilaian kinerja karyawan					
6.	Kriteria pegawai yang berkompeten dapat dilihat dari hasil kinerja yang sangat baik selama ini.					
7.	Pimpinan memperlakukan karyawan dengan baik untuk mempertahankan mereka.					
8.	Perusahaan memberikan peluang karir yang sama bagi setiap karyawan.					
9.	Rekan kerja tidak pernah bertindak diskriminatif dan saling menghargai satu dengan yang lain.					

Compensation

NO	PERTANYAAN	STS	TS	CS	S	SS
10.	Perusahaan tempat saya bekerja dalam memberikan gaji setiap bulan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.					

11.	Gaji yang diterima sesuai dengan kegiatan operasional yang dilakukan.					
12.	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus yang adil kepada karyawannya.					
13.	Saya merasa bahwa tunjangan yang ditawarkan sesuai dengan peran/jabatan saya di perusahaan.					
14.	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang ramah.					

Work Motivation

NO	PERTANYAAN	STS	TS	CS	S	SS
15.	Saya termotivasi karena gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup saya.					
16.	Saya termotivasi untuk bekerja karena perusahaan menjamin keselamatan dalam bekerja.					
17.	Hubungan saya dengan pimpinan terjalin dengan baik dan harmonis.					
18.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk berkreaitifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan					
19.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan					
20.	Saya dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab.					
21.	Jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu saya siap untuk lembur.					
22.	Saya selalu memperluas pengetahuan yang tidak saya miliki dan memaksimalkan apa yang sudah saya miliki.					

Kinerja Karyawan

NO	PERTANYAAN	STS	TS	CS	S	SS
23.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan serius.					
24.	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya.					
25.	Saya mampu melakukan tugas tepat waktu seperti yang diminta oleh pimpinan.					
26.	Saya dapat menggunakan fasilitas kantor seperti internet, komputer dan sebagainya untuk menunjang pekerjaan.					

E. BUKTI KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN
Analisis Pengaruh Talent Management, Compensation, Dan Work Motivation Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Handayani Gunungkidul

IDENTITAS RESPONDEN :

1. Nama : _____

2. Usia : < 25 Tahun 26-35 Tahun 36-45 Tahun 46-55 Tahun

3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

4. Alamat : _____

5. No. WhatsApp/Tlp : _____

6. Posisi/Jabatan : Bagian Umum Bagian Keuangan Bagian Langganan Bagian Pemecanan Teknik
 Bagian Produksi & Distribusi Bagian Pemeliharaan Bagian Cabang

7. Lama Bekerja : < 1 Tahun 2-4 Tahun 5-7 Tahun 8-10 Tahun > 11 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN :
 Berilah tanda (v) dari angka 1 hingga 5 yang anggap sesuai dengan pendapat Anda!
 Angka 1 : STS (Sangat Tidak Setuju) Angka 2 : TS (Tidak Setuju) Angka 3 : N (Netral) Angka 4 : S (Setuju)
 Angka 5 : SS (Sangat Setuju)

No	PERTANYAAN	PENILAIAN				
		1	2	3	4	5
1.	Prosedur prosedur rekrutmen di perusahaan ini sudah cukup jelas					
2.	Proses seleksi yang saya lakukan terdiri dari tes kemampuan kognitif, tes keterampilan dan kepribadian.					
3.	Perusahaan memandang karyawan akan sukses jika memiliki talent					

Lampiran 2

DATA TABULASI

Data Tabulasi *Talent Management* (X1)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X18	X1.9	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
3	3	3	4	5	4	3	3	5	5	35
4	1	4	4	5	4	3	4	5	5	35
5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34
6	4	5	5	4	5	4	5	4	4	40
7	5	5	4	4	4	5	5	5	5	42
8	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
9	5	4	5	5	4	4	4	5	4	40
10	3	4	4	4	5	5	4	4	5	38
11	2	3	3	5	5	5	5	5	5	38
12	4	5	5	5	4	5	4	4	5	41
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
14	3	4	4	5	4	4	5	4	5	38
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
16	5	4	4	5	5	4	5	4	4	40
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
18	4	5	4	4	5	3	5	4	5	39
19	4	5	5	4	3	5	4	5	5	40
20	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31
21	3	4	5	4	5	4	5	4	4	38
22	3	3	3	4	4	5	4	4	4	34
23	3	4	4	5	4	4	5	5	5	39
24	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
25	3	4	3	4	5	3	4	3	4	33
26	4	3	3	4	4	4	4	4	5	35
27	2	3	3	5	4	4	3	4	3	31
28	3	4	4	4	5	4	4	5	4	37
29	3	4	4	5	5	3	5	4	4	37
30	4	3	4	4	4	4	5	5	5	38
31	4	4	5	5	4	4	3	4	4	37
32	4	5	4	4	3	4	5	4	5	38
33	4	4	5	5	4	4	5	3	5	39

34	4	4	3	5	4	5	5	4	5	39
35	4	4	5	4	4	5	4	4	5	39
36	4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
37	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
38	4	4	5	4	4	5	4	5	5	40
39	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
40	4	4	5	4	5	4	4	5	5	40
41	4	5	4	4	5	5	4	3	5	39
42	4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
43	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
44	3	4	3	4	4	4	5	4	3	34
45	5	4	5	5	5	4	5	4	5	42
46	4	4	5	4	3	4	4	5	3	36
47	3	4	5	5	5	4	4	5	4	39
48	3	4	4	4	3	5	4	4	5	36
49	3	4	5	4	4	4	4	4	4	36
50	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
51	4	4	5	5	4	4	4	5	4	39
52	3	5	4	4	4	4	4	4	4	36
53	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
54	3	4	5	5	5	4	4	4	4	38
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
56	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
57	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
58	5	5	4	5	5	4	5	4	3	40
59	4	4	4	4	5	5	5	4	5	40
60	4	4	5	5	4	5	5	4	5	41
61	3	3	4	4	5	5	4	5	4	37
62	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
63	4	4	3	4	4	3	4	5	4	35
64	3	3	4	4	5	4	4	5	4	36
65	5	5	5	5	5	4	4	4	3	40
66	3	4	4	4	5	4	4	4	4	36
67	3	4	5	5	5	4	5	4	5	40
68	5	4	3	5	4	4	4	5	4	38
69	4	5	3	5	4	5	3	5	5	39
70	4	5	4	5	5	4	5	3	5	40
71	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41
72	5	5	3	5	4	3	4	3	4	36
73	3	4	3	4	4	4	3	5	5	35

114	3	3	4	4	3	4	4	4	4	33
115	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
116	1	3	4	4	3	4	3	4	4	30
117	3	4	3	4	4	4	3	4	4	33
118	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35

Data Tabulasi *Compensation* (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	4	5	5	5	5	24
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	5	5	5	23
4	4	5	5	4	4	22
5	4	3	4	4	5	20
6	4	5	5	5	5	24
7	5	5	4	5	5	24
8	3	4	5	4	5	21
9	4	4	4	5	3	20
10	4	4	4	3	5	20
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	4	4	5	23
13	4	4	5	5	4	22
14	5	5	5	5	5	25
15	5	4	4	4	4	21
16	5	4	5	5	4	23
17	5	4	4	4	4	21
18	3	5	5	4	5	22
19	4	5	5	5	5	24
20	4	4	4	5	4	21
21	5	5	4	4	4	22
22	5	4	3	5	4	21
23	4	5	5	5	5	24
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	3	4	5	20
26	4	5	5	4	4	22
27	4	3	4	4	4	19
28	5	4	4	4	4	21
29	4	4	5	4	4	21
30	5	3	4	5	3	20

31	5	3	4	5	5	22
32	5	4	5	5	5	24
33	4	4	5	4	3	20
34	3	4	5	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	5	4	3	4	4	20
37	5	4	4	4	5	22
38	4	4	4	4	4	20
39	4	3	4	3	3	17
40	4	3	4	3	4	18
41	4	4	5	4	4	21
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	5	4	21
44	4	4	5	4	4	21
45	5	4	5	4	4	22
46	3	5	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	3	3	4	18
49	4	4	4	4	4	20
50	5	4	4	4	4	21
51	4	5	5	5	4	23
52	4	4	4	3	5	20
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	3	3	3	4	3	16
56	4	4	5	4	4	21
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	5	5	22
59	4	4	4	4	4	20
60	4	4	5	3	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	5	4	21
63	5	4	4	4	4	21
64	4	4	3	4	4	19
65	4	3	4	3	4	18
66	4	5	5	5	4	23
67	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	4	4	20
69	5	4	4	4	4	21
70	4	4	5	3	5	21

71	5	4	5	4	3	21
72	5	5	5	5	5	25
73	4	4	4	4	4	20
74	5	4	5	4	4	22
75	4	5	5	4	4	22
76	5	4	5	4	4	22
77	5	5	5	5	5	25
78	4	4	4	4	4	20
79	5	3	4	3	5	20
80	5	5	5	4	5	24
81	3	4	5	4	4	20
82	5	3	4	4	4	20
83	4	4	5	4	5	22
84	4	5	4	5	4	22
85	4	4	4	4	4	20
86	4	4	4	4	4	20
87	4	4	4	4	4	20
88	4	4	4	4	4	20
89	5	3	4	4	4	20
90	3	5	4	5	4	21
91	4	3	4	4	5	20
92	4	3	3	4	4	18
93	4	3	4	3	4	18
94	4	4	4	4	5	21
95	4	4	3	4	3	18
96	4	3	4	4	4	19
97	5	5	5	5	4	24
98	5	4	4	4	3	20
99	4	4	5	4	4	21
100	4	3	4	5	4	20
101	4	4	3	4	4	19
102	5	4	4	4	3	20
103	4	4	4	3	3	18
104	5	4	3	3	5	20
105	4	5	5	4	4	22
106	4	4	4	5	5	22
107	4	4	3	4	4	19
108	4	4	4	3	5	20
109	5	4	4	5	5	23
110	4	4	5	4	5	22

111	4	4	4	4	4	20
112	4	5	5	4	3	21
113	5	4	5	4	4	22
114	5	3	5	4	4	21
115	4	4	5	4	4	21
116	4	3	4	4	4	19
117	4	4	4	4	4	20
118	4	4	4	4	4	20

Data Tabulasi *Work Motivation* (X3)

No.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Total
1	3	4	4	4	4	4	4	4	31
2	3	4	4	4	4	4	4	4	31
3	4	4	3	4	3	5	5	5	33
4	4	3	4	4	3	5	4	3	30
5	4	4	3	3	4	4	4	3	29
6	4	3	5	4	4	5	3	4	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	3	5	4	4	4	4	5	4	33
9	5	4	3	5	5	4	4	5	35
10	4	3	4	5	3	4	5	4	32
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	3	3	3	4	4	4	3	4	28
14	4	3	3	4	4	4	4	3	29
15	4	4	5	4	4	4	4	3	32
16	5	5	5	4	5	4	4	5	37
17	3	4	4	4	4	4	4	4	31
18	5	4	5	4	5	4	4	4	35
19	5	4	3	5	4	5	4	5	35
20	3	4	3	4	4	4	4	4	30
21	5	4	5	5	5	5	3	4	36
22	5	4	4	4	3	4	4	4	32
23	4	4	5	4	4	4	4	4	33
24	4	4	3	3	4	3	4	3	28
25	3	4	4	3	4	4	3	4	29
26	3	4	4	4	4	4	4	4	31
27	3	4	5	4	3	4	3	3	29

68	4	4	3	3	4	3	4	4	29
69	4	4	4	4	4	3	4	3	30
70	5	5	5	5	5	4	5	5	39
71	3	3	4	4	4	5	5	4	32
72	5	5	5	5	5	4	4	4	37
73	4	4	4	4	4	3	4	3	30
74	5	4	5	5	4	5	4	5	37
75	4	5	5	5	5	5	5	4	38
76	4	4	4	5	4	5	5	5	36
77	4	5	5	4	4	4	5	5	36
78	4	4	5	4	4	4	5	5	35
79	5	5	4	4	5	5	3	4	35
80	4	4	4	4	5	5	4	5	35
81	4	4	4	5	4	4	5	4	34
82	3	5	3	5	4	4	4	4	32
83	4	3	4	4	3	4	3	5	30
84	4	4	5	5	5	5	5	5	38
85	4	4	4	4	4	5	4	5	34
86	4	4	4	4	4	5	4	5	34
87	3	4	4	4	4	5	5	5	34
88	5	3	4	3	4	5	5	4	33
89	4	5	4	4	3	4	4	4	32
90	3	4	4	3	3	5	4	4	30
91	4	4	4	5	3	4	4	4	32
92	4	4	4	4	3	3	4	4	30
93	4	4	4	4	4	3	5	4	32
94	4	4	5	4	4	3	4	4	32
95	3	4	3	3	4	3	3	3	26
96	3	3	5	5	5	4	5	4	34
97	3	3	3	5	3	5	3	5	30
98	4	3	4	5	5	5	4	5	35
99	4	3	5	3	4	5	4	5	33
100	4	4	4	5	4	4	4	4	33
101	4	3	3	4	3	4	3	4	28
102	4	4	4	5	4	4	4	4	33
103	5	3	3	4	3	5	4	5	32
104	5	5	3	5	3	4	3	5	33
105	4	4	4	5	4	4	3	4	32
106	5	4	4	5	5	5	5	5	38
107	4	5	5	5	5	5	5	5	39

108	3	5	3	4	5	4	4	5	33
109	4	5	5	5	4	5	4	5	37
110	5	4	4	5	4	4	4	4	34
111	4	4	4	5	4	4	3	4	32
112	4	4	4	4	4	4	4	4	32
113	3	4	5	4	5	3	3	5	32
114	4	4	3	3	3	4	3	3	27
115	4	4	4	4	4	4	4	4	32
116	5	5	5	4	3	5	3	3	33
117	3	4	3	2	3	3	3	3	24
118	4	3	4	4	3	4	4	3	29

Data Tabulasi Kinerja Karyawan (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total
1	4	4	4	3	15
2	4	4	3	3	14
3	4	4	4	5	17
4	5	5	3	4	17
5	4	3	4	4	15
6	3	4	4	4	15
7	5	5	3	5	18
8	5	5	5	4	19
9	4	4	5	5	18
10	4	5	4	3	16
11	5	5	5	5	20
12	5	5	5	5	20
13	4	4	4	4	16
14	4	4	5	4	17
15	3	4	4	4	15
16	5	4	4	5	18
17	3	4	4	4	15
18	3	5	3	4	15
19	4	4	5	5	18
20	4	4	4	4	16
21	4	4	5	5	18
22	5	4	3	5	17
23	5	5	5	5	20
24	4	4	3	4	15

25	4	4	4	4	16
26	4	4	4	4	16
27	5	4	4	3	16
28	5	5	5	5	20
29	5	5	5	5	20
30	5	5	5	5	20
31	5	5	5	5	20
32	5	5	5	5	20
33	5	5	5	5	20
34	4	4	5	4	17
35	5	5	5	5	20
36	5	5	5	5	20
37	5	5	4	4	18
38	5	4	5	4	18
39	3	3	4	5	15
40	3	3	5	4	15
41	5	3	4	5	17
42	5	4	5	4	18
43	5	5	5	5	20
44	4	5	5	5	19
45	5	5	5	5	20
46	4	5	3	4	16
47	4	5	4	5	18
48	4	4	4	4	16
49	4	4	4	4	16
50	5	4	4	4	17
51	5	5	5	5	20
52	4	4	4	4	16
53	4	5	5	4	18
54	4	4	4	4	16
55	4	4	4	5	17
56	5	5	5	5	20
57	4	5	4	5	18
58	5	5	4	4	18
59	5	4	4	4	17
60	4	5	4	5	18
61	5	4	5	4	18
62	5	5	4	4	18
63	5	4	4	4	17
64	5	4	4	5	18

65	5	3	5	3	16
66	5	5	5	5	20
67	3	5	5	4	17
68	4	4	5	5	18
69	5	4	4	4	17
70	5	5	5	5	20
71	5	4	4	5	18
72	5	5	5	5	20
73	5	5	5	5	20
74	5	5	5	5	20
75	5	5	5	5	20
76	5	5	5	5	20
77	5	5	5	5	20
78	4	5	4	5	18
79	5	5	5	3	18
80	5	5	5	5	20
81	5	5	3	5	18
82	5	4	4	3	16
83	4	5	3	5	17
84	5	4	4	4	17
85	4	4	4	5	17
86	4	5	4	5	18
87	5	3	5	5	18
88	4	4	4	5	17
89	4	3	3	5	15
90	4	4	4	3	15
91	4	4	5	5	18
92	4	4	4	5	17
93	3	4	4	5	16
94	5	4	4	3	16
95	4	4	4	5	17
96	4	4	4	3	15
97	4	4	5	3	16
98	4	4	4	5	17
99	4	5	5	4	18
100	4	3	5	5	17
101	4	4	4	4	16
102	4	5	5	4	18
103	5	4	5	1	15
104	4	4	3	4	15

105	4	4	4	4	16
106	5	4	5	5	19
107	4	4	4	5	17
108	4	4	5	4	17
109	5	5	5	4	19
110	5	5	5	5	20
111	4	4	5	3	16
112	5	4	5	5	19
113	3	5	4	4	16
114	4	3	3	5	15
115	4	4	4	4	16
116	5	4	3	5	17
117	3	4	3	3	13
118	4	4	4	4	16

Lampiran 4

HASIL UJI ANALISIS DATA

A. Uji Statistik Deskriptif

1. Variabel *Talent Management* (X1)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	118	1.00	5.00	3.6356	.79168
X1.2	118	3.00	5.00	4.0932	.58452
X1.3	118	3.00	5.00	4.1356	.66558
X1.4	118	3.00	5.00	4.3390	.52657
X1.5	118	3.00	5.00	4.2797	.59751
X1.6	118	3.00	5.00	4.1780	.57929
X1.7	118	3.00	5.00	4.1780	.66192
X1.8	118	3.00	5.00	4.2119	.56767
X1.9	118	3.00	5.00	4.2966	.64463
Talent_Management	118	30.00	42.00	37.3475	2.72807
Valid N (listwise)	118				

2. Variabel *Compensation* (X2)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	118	3.00	5.00	4.2373	.54972
X2.2	118	3.00	5.00	4.0508	.59696
X2.3	118	3.00	5.00	4.2627	.61918
X2.4	118	3.00	5.00	4.1356	.58347
X2.5	118	3.00	5.00	4.1780	.57929
Compensation	118	16.00	25.00	20.8644	1.72421
Valid N (listwise)	118				

3. Variabel *Work Motivation* (X3)

Descriptive Statistics

X1.9	Pearson Correlation	,096	,130	,025	,003	,005	,292**	,196*	,154	1	,441**
	Sig. (2-tailed)	,299	,160	,788	,971	,960	,001	,034	,096		<,001
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118
Total_X1	Pearson Correlation	,645**	,558**	,496**	,441**	,448**	,393**	,595**	,272**	,441**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	,003	<,001	
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118

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

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

b. Variabel *Compensation* (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	-,011	,016	,139	,081	,395**
	Sig. (2-tailed)		,906	,862	,134	,383	<,001
	N	118	118	118	118	118	118
X2.2	Pearson Correlation	-,011	1	,403**	,373**	,221*	,688**
	Sig. (2-tailed)	,906		<,001	<,001	,016	<,001
	N	118	118	118	118	118	118
X2.3	Pearson Correlation	,016	,403**	1	,232*	,178	,642**
	Sig. (2-tailed)	,862	<,001		,012	,053	<,001
	N	118	118	118	118	118	118
X2.4	Pearson Correlation	,139	,373**	,232*	1	,156	,647**
	Sig. (2-tailed)	,134	<,001	,012		,093	<,001
	N	118	118	118	118	118	118
X2.5	Pearson Correlation	,081	,221*	,178	,156	1	,555**
	Sig. (2-tailed)	,383	,016	,053	,093		<,001
	N	118	118	118	118	118	118

Total_	Pearson	,395**	,688**	,642**	,647**	,555**	1
X2	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	118	118	118	118	118	118

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

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

c. Variabel *Work Motivation* (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Total _X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,173	,128	,335*	,149	,184*	,099	,155	,474*
	Sig. (2- tailed)		,061	,166	<,001	,107	,046	,286	,094	<,001
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118
X3.2	Pearson Correlation	,173	1	,276*	,245*	,292*	,054	,231*	,229*	,523*
	Sig. (2- tailed)	,061		,002	,007	,001	,564	,012	,013	<,001
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118
X3.3	Pearson Correlation	,128	,276*	1	,245*	,377*	,272*	,282*	,260*	,610*
	Sig. (2- tailed)	,166	,002		,007	<,001	,003	,002	,004	<,001
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118
X3.4	Pearson Correlation	,335*	,245*	,245*	1	,351*	,317*	,301*	,355*	,661*
	Sig. (2- tailed)	<,001	,007	,007		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118
X3.5	Pearson Correlation	,149	,292*	,377*	,351*	1	,180	,342*	,327*	,642*
	Sig. (2- tailed)	,107	,001	<,001	<,001		,050	<,001	<,001	<,001

	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118
X3.6	Pearson Correlation	,184*	,054	,272*	,317*	,180	1	,243*	,454*	,570*
	Sig. (2-tailed)	,046	,564	,003	<,001	,050		,008	<,001	<,001
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118
X3.7	Pearson Correlation	,099	,231*	,282*	,301*	,342*	,243*	1	,314*	,593*
	Sig. (2-tailed)	,286	,012	,002	<,001	<,001	,008		<,001	<,001
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118
X3.8	Pearson Correlation	,155	,229*	,260*	,355*	,327*	,454*	,314*	1	,653*
	Sig. (2-tailed)	,094	,013	,004	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118
Total_X3	Pearson Correlation	,474*	,523*	,610*	,661*	,642*	,570*	,593*	,653*	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118

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

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

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,312**	,310**	,168	,672**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	,069	<,001
	N	118	118	118	118	118
Y.2	Pearson Correlation	,312**	1	,240**	,217*	,656**
	Sig. (2-tailed)	<,001		,009	,018	<,001
	N	118	118	118	118	118
Y.3	Pearson Correlation	,310**	,240**	1	,136	,648**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,009		,142	<,001
	N	118	118	118	118	118

Y.4	Pearson Correlation	,168	,217*	,136	1	,622**
	Sig. (2-tailed)	,069	,018	,142		<,001
	N	118	118	118	118	118
Total_Y	Pearson Correlation	,672**	,656**	,648**	,622**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	118	118	118	118	118

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

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

4. Uji Reliabilitas

a. Variabel *Talent Management* (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,714	9

b. Variabel *Compensation* (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,618	5

c. Variabel *Work Motivation* (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,722	8

d. Variabel *Kinerja Karyawan* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,671	4

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		118	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,29369348	
Most Extreme Differences	Absolute	,038	
	Positive	,038	
	Negative	-,037	
Test Statistic		,038	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,958	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,953
		Upper Bound	,963

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 Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,033	2,118		,488	,627		
	Talent Management	,061	,048	,095	1,268	,207	,867	1,154
	Compensation	,185	,074	,183	2,488	,014	,898	1,113
	Work Motivation	,310	,044	,548	7,020	,001	,795	1,258

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,745	1,267		,588	,558
	Talent Management	,016	,029	,057	,563	,574
	Compensation	,001	,044	,001	,013	,989
	Work Motivation	-,010	,026	-,039	-,371	,711

a. Dependent Variable: Abs_RES

D. Uji ketetapan Model

1. Uji Statistik F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159,269	3	53,090	30,908	,001 ^b
	Residual	195,816	114	1,718		
	Total	355,085	117			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work Motivation, Compensation, Talent Management

2. Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670 ^a	,449	,434	1,31061

a. Predictors: (Constant), Work Motivation, Compensation, Talent Management

A. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,033	2,118		,488	,627

	Talent Management	,061	,048	,095	1,268	,207
	Compensation	,185	,074	,183	2,488	,014
	Work Motivation	,310	,044	,548	7,020	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

F. Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,033	2,118		,488	,627
	Talent Management	,061	,048	,095	1,268	,207
	Compensation	,185	,074	,183	2,488	,014
	Work Motivation	,310	,044	,548	7,020	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 4

DISTRIBUSI PERTANYAAN KUESIONER

1. Variabel *Talent Management* (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	4,2	4,2	4,2
	TS	11	9,3	9,3	13,6
	N	24	20,3	20,3	33,9
	S	52	44,1	44,1	78,0
	SS	26	22,0	22,0	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1,7	1,7	1,7
	TS	1	,8	,8	2,5

	N	14	11,9	11,9	14,4
	S	66	55,9	55,9	70,3
	SS	35	29,7	29,7	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1,7	1,7	1,7
	TS	3	2,5	2,5	4,2
	N	25	21,2	21,2	25,4
	S	56	47,5	47,5	72,9
	SS	32	27,1	27,1	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,8	,8	,8
	N	6	5,1	5,1	5,9
	S	60	50,8	50,8	56,8
	SS	51	43,2	43,2	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1,7	1,7	1,7
	TS	1	,8	,8	2,5
	N	13	11,0	11,0	13,6
	S	60	50,8	50,8	64,4
	SS	42	35,6	35,6	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	14	11,9	11,9	11,9
	S	77	65,3	65,3	77,1
	SS	27	22,9	22,9	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	,8	,8	,8
	N	23	19,5	19,5	20,3
	S	66	55,9	55,9	76,3
	SS	28	23,7	23,7	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	2,5	2,5	2,5
	TS	2	1,7	1,7	4,2
	N	12	10,2	10,2	14,4
	S	64	54,2	54,2	68,6
	SS	37	31,4	31,4	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	,8	,8	,8
	TS	3	2,5	2,5	3,4
	N	17	14,4	14,4	17,8
	S	59	50,0	50,0	67,8
	SS	38	32,2	32,2	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

2. Variabel Compensation (X2)**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	6,8	6,8	6,8
	S	72	61,0	61,0	67,8
	SS	38	32,2	32,2	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2,5	2,5	2,5
	N	19	16,1	16,1	18,6
	S	82	69,5	69,5	88,1
	SS	14	11,9	11,9	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	2,5	2,5	2,5
	TS	3	2,5	2,5	5,1
	N	16	13,6	13,6	18,6
	S	78	66,1	66,1	84,7
	SS	18	15,3	15,3	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	,8	,8	,8
	TS	2	1,7	1,7	2,5
	N	17	14,4	14,4	16,9
	S	88	74,6	74,6	91,5
	SS	10	8,5	8,5	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2,5	2,5	2,5
	N	16	13,6	13,6	16,1
	S	83	70,3	70,3	86,4
	SS	16	13,6	13,6	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

3. Variabel Work Motivation (X3)

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1,7	1,7	1,7
	N	29	24,6	24,6	26,3
	S	67	56,8	56,8	83,1
	SS	20	16,9	16,9	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,8	,8	,8
	N	21	17,8	17,8	18,6
	S	73	61,9	61,9	80,5
	SS	23	19,5	19,5	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,8	,8	,8
	N	19	16,1	16,1	16,9
	S	61	51,7	51,7	68,6
	SS	37	31,4	31,4	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1,7	1,7	1,7
	N	7	5,9	5,9	7,6
	S	71	60,2	60,2	67,8
	SS	38	32,2	32,2	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	,8	,8	,8

	N	12	10,2	10,2	11,0
	S	71	60,2	60,2	71,2
	SS	34	28,8	28,8	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	2,5	2,5	2,5
	S	57	48,3	48,3	50,8
	SS	58	49,2	49,2	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1,7	1,7	1,7
	N	11	9,3	9,3	11,0
	S	64	54,2	54,2	65,3
	SS	41	34,7	34,7	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	4,2	4,2	4,2
	S	69	58,5	58,5	62,7
	SS	44	37,3	37,3	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	,8	,8	,8
	N	6	5,1	5,1	5,9
	S	55	46,6	46,6	52,5
	SS	56	47,5	47,5	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	N	5	4,2	4,2	4,2
	S	68	57,6	57,6	61,9
	SS	45	38,1	38,1	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	6,8	6,8	6,8
	S	66	55,9	55,9	62,7
	SS	44	37,3	37,3	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1,7	1,7	1,7
	TS	1	,8	,8	2,5
	N	13	11,0	11,0	13,6
	S	44	37,3	37,3	50,8
	SS	58	49,2	49,2	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

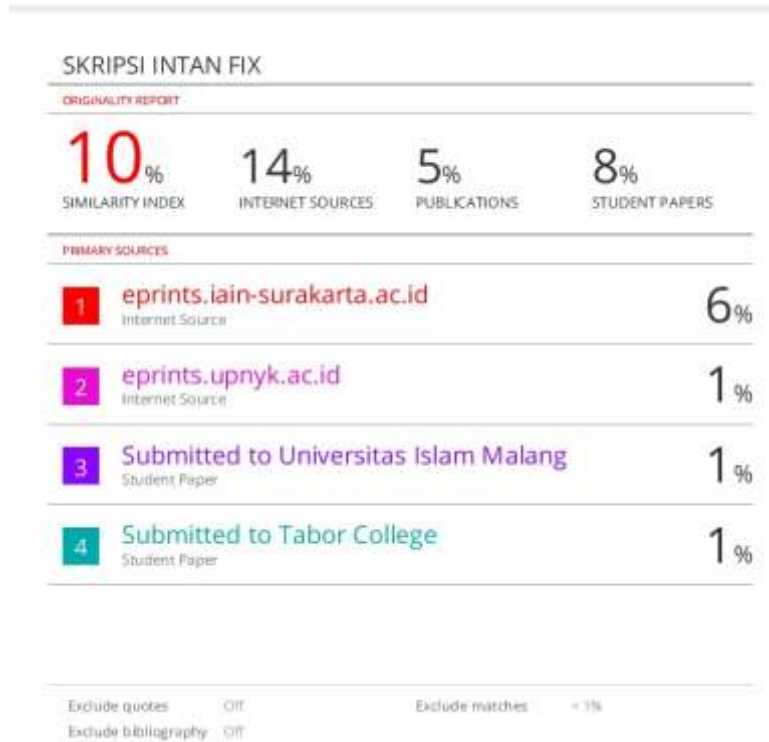
Lampiran 5

JADWAL PENELITIAN

No	Bulan Kegiatan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	X	X	X	X	X	X																						
2	Konsultasi					X	X	X	X					X	X		X		X	X	X	X	X						
3	Revisi Proposal								X	X	X	X	X	X	X	X	X												
4	Pengumpulan Data													X	X	X	X	X	X	X									
5	Analisis Data																		X	X									
6	Penulisan Akhir Naskah Skripsi															X	X					X	X	X					
7	Pendaftaran Munaqasah																							X					
8	Munaqasah																									X			
9	Revisi Skripsi																										X	X	

Lampiran 6

BUKTI CEK PLAGIASI



Lampiran 7

TABEL DISTRIBUSI


1. Tabel R Uji Validitas

Tabel R Uji Validitas (R = 0,91 - 0,99)

No	Terdistribusi dengan frekuensi terendah dari masing-masing				
	0,00-0,10	0,10-0,20	0,20-0,30	0,30-0,40	0,40-0,50
0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
0001	0,0001	0,0001	0,0001	0,0001	0,0001
0002	0,0002	0,0002	0,0002	0,0002	0,0002
0003	0,0003	0,0003	0,0003	0,0003	0,0003
0004	0,0004	0,0004	0,0004	0,0004	0,0004
0005	0,0005	0,0005	0,0005	0,0005	0,0005
0006	0,0006	0,0006	0,0006	0,0006	0,0006
0007	0,0007	0,0007	0,0007	0,0007	0,0007
0008	0,0008	0,0008	0,0008	0,0008	0,0008
0009	0,0009	0,0009	0,0009	0,0009	0,0009
0010	0,0010	0,0010	0,0010	0,0010	0,0010
0011	0,0011	0,0011	0,0011	0,0011	0,0011
0012	0,0012	0,0012	0,0012	0,0012	0,0012
0013	0,0013	0,0013	0,0013	0,0013	0,0013
0014	0,0014	0,0014	0,0014	0,0014	0,0014
0015	0,0015	0,0015	0,0015	0,0015	0,0015
0016	0,0016	0,0016	0,0016	0,0016	0,0016
0017	0,0017	0,0017	0,0017	0,0017	0,0017
0018	0,0018	0,0018	0,0018	0,0018	0,0018
0019	0,0019	0,0019	0,0019	0,0019	0,0019
0020	0,0020	0,0020	0,0020	0,0020	0,0020
0021	0,0021	0,0021	0,0021	0,0021	0,0021
0022	0,0022	0,0022	0,0022	0,0022	0,0022
0023	0,0023	0,0023	0,0023	0,0023	0,0023
0024	0,0024	0,0024	0,0024	0,0024	0,0024
0025	0,0025	0,0025	0,0025	0,0025	0,0025
0026	0,0026	0,0026	0,0026	0,0026	0,0026
0027	0,0027	0,0027	0,0027	0,0027	0,0027
0028	0,0028	0,0028	0,0028	0,0028	0,0028
0029	0,0029	0,0029	0,0029	0,0029	0,0029
0030	0,0030	0,0030	0,0030	0,0030	0,0030
0031	0,0031	0,0031	0,0031	0,0031	0,0031
0032	0,0032	0,0032	0,0032	0,0032	0,0032
0033	0,0033	0,0033	0,0033	0,0033	0,0033
0034	0,0034	0,0034	0,0034	0,0034	0,0034
0035	0,0035	0,0035	0,0035	0,0035	0,0035
0036	0,0036	0,0036	0,0036	0,0036	0,0036
0037	0,0037	0,0037	0,0037	0,0037	0,0037
0038	0,0038	0,0038	0,0038	0,0038	0,0038
0039	0,0039	0,0039	0,0039	0,0039	0,0039
0040	0,0040	0,0040	0,0040	0,0040	0,0040
0041	0,0041	0,0041	0,0041	0,0041	0,0041
0042	0,0042	0,0042	0,0042	0,0042	0,0042
0043	0,0043	0,0043	0,0043	0,0043	0,0043
0044	0,0044	0,0044	0,0044	0,0044	0,0044
0045	0,0045	0,0045	0,0045	0,0045	0,0045
0046	0,0046	0,0046	0,0046	0,0046	0,0046
0047	0,0047	0,0047	0,0047	0,0047	0,0047
0048	0,0048	0,0048	0,0048	0,0048	0,0048
0049	0,0049	0,0049	0,0049	0,0049	0,0049
0050	0,0050	0,0050	0,0050	0,0050	0,0050


Lampiran 8

SURAT IZIN PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
**PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
TIRTA HANDAYANI**

Kantor Pusat: Jln. El Agung Giling No. 12 Wonorejo, Gunungkidul, DI Yogyakarta 55813 Kode Pos 147
Telp. (0274) 391185 Fax. (0274) 392605 E-mail: yuhandayani@pdam.gk.id



Wonorejo, 29 Oktober 2022

Nomor : **09/UM/PPDAM.GK/X/2022**
Lamp : -
Hal : Pemberitahuan

Kepada:
Yth. Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan
Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Mas Said Surakarta
Di
Surakarta


Memindaklanjuti surat dari Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta perihal Permohonan Izin Penelitian, kepada Mahasiswa/i :

Nama : Intan Sari
NIM : 195211122
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Talent Management, Compensation dan Work Motivation Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Handayani Gunungkidul

Dengan ini kami mengizinkan, kepada yang bersangkutan untuk melakukan kegiatan dimaksud diatas.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

DIREKTUR UTAMA
PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
TIRTA HANDAYANI
GUNUNGKIDUL



SULISTYCO ARIBOWO, SE

Lampiran 9**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****DATA PRIBADI**

Nama : Intan Sari

TTL : Gunungkidul, 24 November 2000

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Parangan RT 02/RW 19, Semin, Gunungkidul, Yogyakarta

No.HP : 087828424117

Email : tunsari03@gmail.com

PENDIDIKAN

2007-2013 : SD N Ngepoh

2013-2016 : SMP N 1 Semin

2016-2019 : SMK Muhammadiyah Semin

2019-2023 : Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta