

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan salah satu factor yang mendorong suatu keberhasilan dan tercapainya tujuan organisasi dalam instansi pemerintah, hal ini dikarenakan manusia mampu menemukan ide-ide yang kemudian dapat di kembangkan agar tujuan instansi pemerintah tentunya dapat tercapai. Pada dasarnya, setiap instansi pemerintahan ingin agar tugas yang dikerjakan berkembang dan meningkat, seiring dengan perubahan zaman dan perkembangan teknologi. Dengan demikian sumber daya manusia harus selalu di tingkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi. Di tengah perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal, maka organisasi diharuskan memfokuskan diri terhadap faktor internal yang menunjang keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal yang menjadi kunci utama keberhasilan bisnis organisasi.

Kinerja merupakan proses tingkah laku seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan kinerja antara seseorang dengan lainnya adalah di karenakan perbedaan karakteristik dan individu. Selain itu, seseorang dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda. Kinerja berarti seberapa baik seseorang pegawai mampu memenuhi persyaratan kerja yang ada. Kinerja adalah hasil kerja keras secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap instansi pemerintahan mempunyai pegawai dimana setiap pegawai mempunyai talenta sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintahan yang mengakibatkan pegawai semakin kompetitif. Manajemen talenta merupakan serangkaian proses yang dirancang organisasi untuk mengidentifikasi dan mengembangkan pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan pegawai untuk menjadi *human capital* yang berkualitas. Dengan merekrut dan mempertahankan orang-orang yang memiliki talenta menjadi penting untuk mencapai tujuan dalam organisasi.

Komitmen adalah kekuatan yang relative identifikasi individu dengan keterlibatan didalam organisasi tertentu. Dimana seorang pegawai memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Factor yang menjadi perangsang atau mendorong bagi pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya

dalam rangka mencapai kinerja maksimal. Keberhasilan suatu organisasi perlu memperhatikan komitmen yang ada pada pegawai dalam rangka menggerakkan mengarahkan, serta menggali potensi pegawai yang ada kearah tercapainya kinerja pegawai dalam organisasi.

Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan merupakan salah satu perangkat

Orientasi pelayanan	Sikap dan perilaku pegawai Dinas pemadam kebakaran dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, atasan, rekan kerja, dan instansi lain.
---------------------	--

daerah  
Kota  
Medan  
yang  
memiliki  
tugas  
membantu  
Walikota  
dalam  
melaksana  
kan

urusan pemerintah sub urusan kebakaran. Didalam Undang-undang No, 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah urusan ketentraman dan ketertiban umum merupakan urusan wajib pelayanan dasar. Dalam melaksanakan tugas tersebut Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan melaksanakan kebijakan, dan melaksanakan evaluasi, pelaporan dalam urusan pemerintahan bidang ketentraman dan ketertiban umum sub urusan kebakar.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangatlah diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya terutama sekali untuk pegawai pemerintahan yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub kebakaran yang menjadi kewenangan dan tugas pembantuan serta berfungsi memberikan pelayanan yang lebih baik seperti memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan, dan menanggulangi bencana atau kejadian lainnya. Selain dari tugas dan fungsinya kinerja yaitu memadamkan kebakaran dan non kebakaran Dinas pemadam kebakaran dapat dilihat dari penilaian kinerja dalam organisasi. Penilaian kinerja didalam instansi tersebut yaitu meliputi perilaku kerja dan SKP. Berikut tabel bentuk perilaku kerja Dinas pemadam kebakaran kota Medan tahun 2021.

Komitmen	Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan pegawai Dinas pemadam kebakaran untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri ,seseorang atau golongan.
Inisiatif kerja	Ketanggapan pegawai Dinas pemadam kebakaran atas tugasnya tanpa adanya pemberitahuan dahulu atas apa yang harus dilakukan dengan menggunakan skil dan ide yang dimilikinya.
Kerja sama	Kemauan dan kemampuan pegawai Dinas pemadam kebakaran untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan, dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang di tentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang baik.
Kepemimpinan	Kemampuan dan kemauan pegawai Dinas pemadam kebakaran untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi terciptanya tujuan organisasi.

**Tabel 1.1**  
**Bentuk perilaku kerja Dinas pemadam kebakaran kota Medan**

Sumber :

*Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan tahun 2021*

Da  
ri table  
1.1 dapat  
dilihat  
penilaian  
kinerja  
pegawai  
sangat

menentukan terciptanya kemajuan dan tujuan dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai agar sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. SKP merupakan target kinerja pegawai Dinas pemadam kebakaran yang berupa target angka kredit yang dapat dinilai berdasarkan penetapan kinerja unit kerja yang bersangkutan. SKP untuk masing-masing jenjang jabatan diambil dari uraian kegiatan tugas jabatan sebagai turunan dari penetapan kinerja unit kerja. Berikut tabel SKP (sasaran kinerja pegawai) Dinas pemadam kebakaran kota Medan bulan Januari-Juni 2021.

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Capaian Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota**  
**Medan Bulan Januari-Juni 2021**

*Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan tahun 2021*

Dari Tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa Rekapitulasi Capaian Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan Bulan Januari-Juni 2021 juga mengalami Naik turun (fluktuasi) yang mana capaian sasaran terendah berada dalam golongan II/b pada bulan Juni sebesar 7.250 point dan capaian sasaran paling tinggi berada pada golongan III/d pada bulan Juni sebesar 82.512 point. Adapun tolak ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai Dinas Pencegahan Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan adalah perilaku kerja dan SKP. Semakin baik perilaku kerja dan SKP (sasaran kinerja pegawai) pada instansi tersebut maka akan berdampak pada kemajuan dan tercapainya tujuan organisasi.

Permasalahan yang muncul di instansi pemerintahan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan adalah belum menggunakan manajemen talenta dalam organisasi tersebut. Implementasi

Golongan	Jlh pegawai	Rata-rata total point perbulan					
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
IV/a	6	87,33	97,91	87,6	20.218	47.449	75.741
III/d	6	87,60	87,58	80,05	50.994	42.928	82.512
III/c	17	86,37	86,39	86,41	32.606	25.546	36.292
III/b	8	85,96	87,51	86,81	12.248	9.811	12.659
III/a	12	86,54	86,59	86,55	7.343	9.852	8.491
II/d	19	86,24	91,09	82,04	11.518	9.339	10.175
II/c	4	85,55	87,23	87,22	8.162	8.253	8.338
II/b	7	82,87	84,97	84,69	8.262	8.688	7.250
II/a	1	86,33	86,33	86,33	13.902	7.561	12.150

dari instansi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan masih melakukan sasaran Talent managem ent secara global, atau

seluruh pegawai yang ada di instansi adalah objek dari manajemen talenta. Talent atau bakat yang ada pada setiap pegawai sangat dibutuhkan dalam menjalankan tugas dan fungsinya seperti :

1. Pelayanan penanggulangan kebakaran bangunan gedung, pabrik, permukiman dan lahan yang berdekatan dengan permukiman.
2. Pelayanan penyelamatan non kebakaran / kedaruratan lainnya pada manusia dan hewan.
3. Pelayanan penanggulangan kebakaran utilitas umum, kendaraan, pohon atau ladang.

Dari ketiga point di atas dapat diartikan komitmen dalam bekerja Dinas pemadam kebakaran kota Medan atas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sangat di propitaskan guna mencapai ketentraman dan ketertiban umum kota Medan.

Selain dari fungsi talenta yang digunakan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Ade Christian selaku pegawai dibidang pengolahan data mengatakan bahwa manajemen talenta yang ada pada setiap diri pegawai sangat dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya seperti menghadapi kobaran api, menahan rasa asap panas dari penguapan api yang dipadamkan, pengevakuasikan korban dari kebakaran, sedangkan non kebakaran pemusnahan sarang tawon, penangkapan hewan buas seperti ular dan hewan lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa berjalan manajemen talenta dan komitmen kerja yang ada pada diri pegawai sangat berkontribusi dalam pencapaian dan tujuan dalam organisasi. Sehingga kewenangan dan tugas Dinas pemadam kebakaran kota Medan yaitu menjaga ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan terhadap masyarakat kota Medan tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, maka sangat penting untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba menganalisis secara objektif dan empiris pengaruh manajemen talenta dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas pemadam kebakaran kota Medan sehingga mampu memberikan gambaran kongkrit kondisi tersebut serta berusaha mencari solusi yang tepat guna mengatasi masalah tersebut sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitaian yang berjudul: **“PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENCEGAHAN DAN PEMADAM KEBAKARAN KOTA MEDAN”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan ?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan ?
3. Bagaimana pengaruh Pengaruh Manajemen Talenta dan Komitmen Kerja secara serentak terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Rumusan masalah, maka penulisan ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh manajemen talenta berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan ?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan ?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh manajemen talenta dan komitmen kerja secara serentak terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan ?

## **1.4 Manfaat Penulisan**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1) Bagi Penulis**

Penelitian ini berguna untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta sebagai bahan masukan mengenai teori manajemen talenta dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai penelitian ini juga digunakan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Ekonomi.

### **2) Bagi Dinas Pencegahan Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan**

Sebagai bahan masukan menyusun kebijakan dalam manajemen talenta dan meningkatkan produktivitas dalam bekerja dengan mengembangkan bakatnya sehingga dapat meningkatkan komitmen pegawai agar tercapainya tujuan organisasi.

### **3) Bagi Pembaca**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi tentang pengaruh manajemen talenta dan komitmen terhadap penilaian kinerja pegawai serta referensi dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Manajemen Talenta**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Talenta**

Manajemen talenta merupakan implemetasi dari sebuah strategi dan sistem yang terintegrasi dalam meningkatkan produktivitas dalam bekerja dengan mengembangkan , mempertahankan dan menggunakan SDM sesuai dengan *skill* yang dibutuhkan saat ini maupun masa yang akan datang. Menurut Pella dan Inayati (2011:82) manajemen talenta dapat diartikan suatu proses untuk memastikan kemampuan organisasi mengisi posisi kunci pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung kompetensi inti organisasi (*unique skill and high strategic value*).

Menurut Pella dan Inayati (2011:84) bahwa elemen kunci dari proses manajemen talenta adalah rekrutmen dan seleksi, orientasi, manajemen kinerja, pengakuan dan retensi, pendidikan dan pelatihan, perencanaan suksesi, dan pengembangan. Dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta merupakan sebuah upaya dalam mencari, mengembangkan, merencanakan dan mempertahankan bakat yang dimiliki seseorang dalam sebuah organisasi yang diperlukan untuk mengembangkan bisnis organisasi dan aset bagi organisasi yang harus terus dipelihara.

##### **2.1.2 Indikator Manajemen Talenta**

Menurut Sule dan Wahyunintyas (2016:29), Manajemen talenta adalah kinerja seseorang yang mampu memberikan kontribusi terhadap organisasi melalui pencapaian kinerja tinggi

maupun kepemilikan potensi yang akan mempengaruhi pertumbuhan organisasi saat ini maupun yang akan datang.

Indikator manajemen talenta dapat dibagi menjadi tiga yaitu :

#### 1. Menarik talenta

Menarik talenta yang dijadikan tolok ukur diantaranya :

##### a. Perencanaan talenta

Menarik talenta adalah serangkaian proses untuk memperoleh orang-orang terbaik dan menempatkan pegawai sesuai dengan talenta yang dimiliki. Proses ini menjadi langkah awal yang turut menentukan keberhasilan pengelolaan talenta di organisasi.

##### b. Proses REKRUTMEN

Dari hasil perencanaan talenta berlanjut pada pelaksanaan proses rekrutmen untuk mengundang calon-calon pegawai bertalenta yang bersedia bergabung dengan organisasi. Artinya dilakukan Ketika ada posisi kosong sehingga bertujuan hanya untuk mengisi posisi kosong di organisasi. Proses rekrutmen harus dilaksanakan untuk menghilangkan adanya gap kompetensi di posisi kunci sehingga menghindari terjadinya posisi kosong yang bisa disebabkan karena adanya pengunduran diri pegawai.

##### c. Proses orientasi talenta

Proses orientasi dilakukan ketika calon pegawai telah dinyatakan diterima sebagai bagian bagian dari organisasi. Proses orientasi memiliki peran yang sangat penting untuk memunculkan semangat pegawai baru dalam berkontribusi sepenuhnya untuk kemajuan organisasi.

#### 2. Mengembangkan talenta

Pengembangan pegawai mulai dari :

##### a. Manajemen kinerja, termasuk penentuan nilai kinerja yang sesuai

Organisasi memiliki kewajiban untuk mengomunikasikan dengan jelas target kerja yang harus dicapai oleh masing masing pegawai bertalenta. Hal ini untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman dalam memaknai tujuan dan ekspektasi kerja yang harus dicapai sehingga usaha pegawai akan sesuai dengan yang diharapkan

##### b. Implementasi pengembangan dan pembelajaran

Keberhasilan implementasi pengembangan dan pembelajaran harus didukung oleh komitmen penuh dari seluruh pihak di organisasi. Hal ini akan berjalan dengan efektif



apabila tiga pondasi sbelumnya telah dibangun pada organisasi. Hal ini merupakan suatu hal yang mutlak mengingat proses pengembangan tidak hanya berlangsung pada satu waktu saja, tetapi berjalan setiap waktu selama organisasi masih berkomitmen untuk menjalankan manajemen talenta.

### 3. Mempertahankan talenta

Tahapan proses mempertahankan talenta antara lain :

#### a. Perencanaan karier

Perencanaan Karier adalah suatu proses untuk memperkirakan peluang karier yang akan ditawarkan kepada individu pegawai. Perencanaan karier harus dilihat dari dua sisi, yaitu perencanaan karier organisasi harus selaras dengan perencanaan karier individu. Untuk menjamin terciptanya kondisi ini maka harus mengetahui seperti apa perencanaan karier yang telah dibuat oleh individu. Bentuk perencanaan karier organisasi berupa rencana migrasi talenta dan pola karier ganda. Rencana mirasi talenta adalah tahapan perpindahan posisi talenta dalam periode waktu tertentu yang berebntu pola karier individu selama bergabung dengan organisasi. Pola karier ganda adalah pilihan alternatif bagi talenta untuk mengembangkan karier sesuai dengan pilihannya yang dapat berupa pola karier struktural atau pola karier fungsional. Adanya pilihan ini akan memberikan fleksibilitas bagi pegawai untuk menentukan pola kariernya tanpa merasa harus terisis apabila tidak dapat berkembang di satu pola karier tertentu.

#### b. Perencanaan suksesi

Perencanaan suksesi adalah suatu proses untuk mempersiapkan kandidat pegawai yang akan meduduki suatu posisi tertentu di organisasi. Hal ni penting dilakukan untuk menjamin tidak terjadinya kekosongan posisi kunci di organisasi. Langkah awal yang dilakukan organisasi adalah mengidentifikaksi suksesor potensial untuk menduduki posisi tertentu berdasarkan hasil penilaian kinerja, pemetaan talenta, dan perencanaan karier yang telah dibuat sebelumnya.

### **2.1.3 Karakteristik Manajemen Talenta**

Menurut (Pella, 2011:89) beberapa karakteristik organisasi yang berhasil mengelola talenta adalah:

### *1. Development Mindset*

Yaitu sebuah pola pikir yang mengutamakan dalam upaya untuk mengembangkan pribadi setiap pegawai.

### *2. Performance Culture*

Yaitu situasi dimana organisasi berusaha untuk menemukan indikator kinerja pada setiap posisi untuk dijadikan dasar dalam menilai keberhasilan seseorang dan sebagai alat ukur dalam memberikan kompensasi pada orang lain.

### *3. Executive Sponsorship*

Seorang Pimpinan Dinas Damkar ( Kepala Dinas ) secara sengaja mengabdikan waktunya untuk memberikan pembimbingan, pendidikan dan pemberdayaan kepada pegawai-pegawai yang dipersepsikan sebagai calon pemimpin masa depan.

### *4. Good Information personal*

Kepala Dinas dan Pegawai unit kerja bekerjasama dalam melakukan pemeliharaan dan pembaharuan data untuk merekam posisi pegawai berada, pernah berada pada posisi dan penugasan dimana saja serta kemana saja seharusnya pegawai dipindahkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan dapat disimpulkan keberhasilan dalam mengelola manajemen talenta dapat dilihat dari pengembangan pada pegawai serta kebijakan dan pengabdian pimpinan yang di berikan kepada pegawai guna mencapai posisi kunci untuk pada pegawai dimasa yang akan datang pada suatu organisasi.

## **2.2 Komitmen Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Komitmen Kerja**

Komitmen kerja merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai atau mengukur kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah merupakan suatu keadaan seorang pegawai yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Sudarmanto (2015:102) mengatakan bahwa komitmen kerja adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi. Busro (2018) menerangkan bahwa komitmen kerja adalah penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dimana

tercakup unsur loyalitas, keterlibatan pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai, tujuan organisasi serta akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Berdasarkan serangkaian pengertian tentang komitmen kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku pegawai yang berkaitan dengan keinginan dan kesungguhan seorang anggota organisasi atau pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja**

Menurut Yusuf dan Syarif (2018:69) menerangkan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja diantaranya adalah:

1. Usia dan masa kerja, usia dan masa kerja berhubungan dengan komitmen organisasi.
2. Tingkat pendidikan, makin tinggi tingkat pendidikan, makin banyak pula harapan individu yang mungkin tidak bisa diakomodir oleh organisasi atau sebuah instansi.
3. Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian karirnya sehingga komitmennya lebih tinggi.
4. Status perkawinan, seseorang yang menikah merasa lebih terikat dengan organisasi atau tempatnya bekerja dibanding seseorang yang belum menikah.
5. Keterlibatan kerja (*Job Involvement*). Tingkat keterlibatan kerja seseorang berhubungan secara positif dengan komitmen kerja.

Komitmen akan terjadi apabila pegawai memiliki justifikasi eksternal, pandangan pilihan (individu percaya bahwa individu tersebut tidak memiliki kesempatan berikutnya yang akan menjamin individu tersebut mengubah pikirannya).

### **2.2.3 Indikator-indikator Komitmen Kerja**

Menurut Busro (2018:86) komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di

dalam organisasi tersebut. Menerangkan komitmen kerja dapat diukur dengan indikator – indikator sebagai berikut;

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif tercermin dalam perilaku anggota terhadap organisasinya, seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi, serta anggota memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Merupakan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang pegawai kemungkinan berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena individu dibayar atau diberi gaji tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari kantor dan instansi akan menghancurkan keluarganya.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normative adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Seseorang akan bertahan dengan seseorang yang memberi kerja karena individu merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan sulit bila individu pergi.

## **2.3 Kinerja Pegawai**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana. Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai pada periode tertentu.

### **2.3.2 Jenis-Jenis Kinerja Pegawai**

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Sehingga pencapaian kinerja setiap pegawai dapat mencapai tujuan dan target didalam organisasi.

Menurut Robbins dalam Rozarie (2017:65) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

- 1) Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
- 2) Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
- 3) Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
- 4) Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dari suatu pegawai terdiri dari beberapa jenis yang memiliki tujuannya masing-masing.

### **2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai.

Hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

- b. Sarana pendukung.

Yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

c. Supra sarana.

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan dapat disimpulkan factor yang mempengaruhi kinerja bukan terlihat faktor (internal) pribadi saja melainkan dari faktor (eksternal) yaitu lingkungan dan aturan peraturan.

#### **2.3.4. Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Emron et.al (2016:192) kinerja merupakan hasil pencapai dan penilaian kerja, dari segi kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan beberapa dimensi yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas

a) Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.

b) Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pada hasil.

c) Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distirbusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal organisasi.

d) Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung-jawabkan.

Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan dapat disimpulkan bahwa dengan menekankan indikator waktu terhadap kehadiran pegawai, waktu penyelesaian, kualitas dan taat asas merupakan bagian terpenting dari kinerja.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Peneliti terdahulu merupakan acuan dalam suatu penelitian, sebagai pembandingan peneliti saat ini dengan sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu yang dapat dijadikan perbandingan dengan penelitian sebelumnya disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Yesni Riana Damanik (2020)	Pengaruh Talent Management Dan Self Efficacy Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Simalungun	Hasil penelitian menunjukkan Talent management, Self efficacy, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
2	Rakhmawaty Mattayang (2020)	Pengaruh Manajemen Talenta Dan Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Produktivitas Kinerja Pegawai DPRD Kota Makassar	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Manajemen Talenta terhadap Pengembangan Produktivitas Kinerja Pegawai.
3	Elsy Oktavia, Syamsul Amar (2017)	Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kopperindag Dan UMKM Kabupaten Dharmasraya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Viani Ressia (2020)	Pengaruh Manajemen Talenta Dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Talenta dan

		Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten	Organizational Citizenship Behavior (Ocb) berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Yovinianus Jamaludin (2019)	Pengaruh Talent Management Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di KabupatenSanggau	Hasil penelitian menunjukkan Talent Management, Manajemen Pengetahuan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

*Sumber: Berbagai Artikel / Jurnal (2020)*

## **2.5 Kerangka Berpikir**

### **2.5.1 Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Pella dan Inayati (2011:82) manajemen talenta adalah suatu proses komprehensif dan dinamis untuk mengembangkan sekumpulan manusia berpotensi tinggi dalam organisasi melalui pengembangan yang searah dan terintegritas. Dengan mengimplementasikan manajemen talenta pada kinerja pegawai suatu organisasi tentu dapat mencapai tujuan organisasi dengan mengembangkan talenta yang ada pada pegawai. Melalui hasil penelitian yang dilakukan Yesni Riana Damanik (2020) mempertahankan pegawai yang mempunyai talent melalui sistem perekrutan, pengembangan, pemberian motivasi pada pegawai untuk menjamin bagaimana keberlangsungan instansi pemerintah sebagai pelayan masyarakat mampu mempertahankan



kinerja yang lebih baik, dan mampu mempersiapkan sumber daya manusia seoptimal mungkin untuk meningkat kinerja.

### 2.5.2 Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

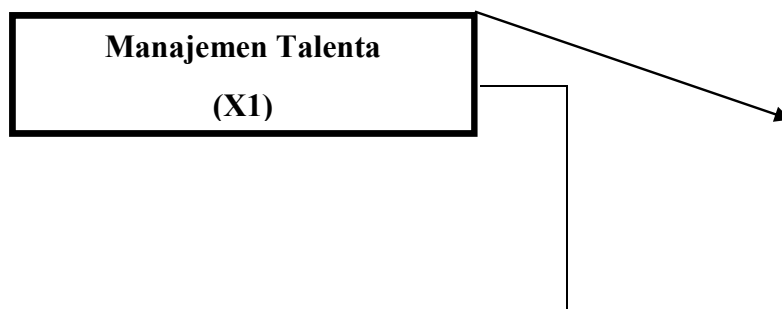
Komitmen kerja yaitu suatu sikap dan perilaku yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan dilihat dari segi sikap yang optimis, kejujuran dalam bekerja, tanggung jawab bekerja, fokus, dan taat pada peraturan. Sikap ini sangat membantu pimpinan dalam menjalankan organisasi secara efektif. Dengan adanya peran pimpinan dan dukungan rekan kerja maka dalam pencapaian target organisasi akan tercapai. Melalui hasil penelitian yang dilakukan Elsy Oktavia, Syamsul Amar (2017) Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka perlu dilakukan perbaikan pada komitmen kerja dengan beberapa cara yaitu: Pegawai harus menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan waktu seefektif mungkin, pegawai harus bekerja lembur jika ada pekerjaan yang mendesak, agar pegawai tidak menunda suatu pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut tepat waktu, agar selalu siap untuk membantu pegawai lain yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas.

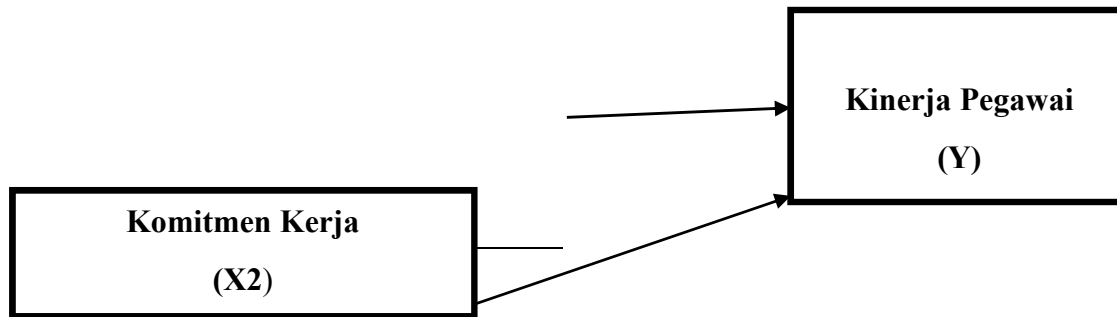
### 2.5.3 Pengaruh Manajemen Talenta dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya manajemen talenta dan komitmen kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai maka dalam pencapaian tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan (target) dalam suatu organisasi akan tercapai dengan baik. Apabila pegawai dalam suatu organisasi menggunakan bakatnya (*talent*) dalam bekerja dan berkomitmen yang baik. Sehingga manajemen talenta dan komitmen kerja dapat di implementasikan dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan teori-teori dan kajian-kajian penelitian terdahulu, maka disusun kerangka berfikir mengenai pengaruh manajemen talenta dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas pemadam kebakaran kota Medan seperti Kerangka berpikir sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**





## 2.6 Hipotesis

1. Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan.
2. Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan.
3. Manajemen Talenta dan Komitmen Kerja secara serentak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan variabel-variabel dan data kuantitatif, sedangkan penelitian kualitatif akan menggunakan variabel-variabel dan data kualitatif. Hasil penelitian ini merupakan semua data-data berupa data primer yang dikumpulkan dari jawaban responden. Data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya Pengaruh Manajemen Talenta Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pencegahan Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Penelitian dilakukan di kantor Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran kota Medan yang beralamat di Jalan Kapten Maulana Lubis No. 2 Kota Medan Sumatera Utara pada bulan Mei 2021 sampai selesai.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota yang berjumlah 81 orang.

##### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Menurut Sugiyono ( 2014 : 116 ) sampel adalah bagian dari jumlah

dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2013:108) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian diatas karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka yang menjadi responden karena objek berupa orang atau manusia pada penelitian ini, penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan yaitu sebanyak 81 orang responden. Dengan demikian penulis melakukan teknik penarikan sampel secara total sampling atau sampel jenuh.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data ini dapat berupa opini subjek (orang) secara individu atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik) kegiatan atau kejadian dan hasil pengujian. Untuk itu mendapatkan data tersebut akan dibagikan kusioner kepada para responden.

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3

4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Sudah merupakan ketentuan umum bilamana pemecahan suatu masalah diperlukan suatu landasan. Hal ini diperlukan agar didalam pembahasannya tersebut mempunyai arah yang pasti dalam penyelesaiannya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel terikat yaitu Manajemen Talenta dan Komitmen Kerja dan variabel bebas yaitu Kinerja Pegawai. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini akan dibuat sebuah model bagan agar mudah dipahami sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
-----------------	-----------------------------	------------------	--------------

<p>Manajemen Talenta (X1)</p>	<p>Menurut Sule dan Wahyunintyas (2016:29), Manajemen talenta adalah kinerja seseorang yang mampu memberikan kontribusi terhadap organisasi melalui pencapaian kinerja tinggi maupun kepemilikan potensi yang akan mempengaruhi pertumbuhan organisasi saat ini maupun yang akan datang.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menarik Talenta</li> <li>2. Mengembangkan Talenta</li> <li>3. Mempertahankan Talenta</li> </ol>	<p><i>Likert</i></p>
<p>Komitmen Kerja (X2)</p>	<p>Menurut Busro (2018:86) Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen afektif (<i>affective commitment</i>)</li> <li>2. Komitmen berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>)</li> <li>3. Komitmen 22variable22 (<i>normative commitment</i>)</li> </ol>	<p><i>Likert</i></p>
<p>Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Menurut Emron et.al (2016:192) Kinerja merupakan hasil pencapai dan penilaian kerja, dari segi kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Target</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Waktu penyelesaian</li> <li>4. Taat asas</li> </ol>	<p><i>Likert</i></p>

### **3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi anat skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variable. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah

1. Jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka variable tersebut valid
2. Jika  $r$  hitung negative dan  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka variabel tersebut tidak valid sedangkan jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, namun bertanda negative maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### **3.6.2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas lakukan dengan menggunakan Cronbach Apha. Koefisien Cronbach Apha yang  $\geq 0.60$  menunjukkan kehandalan (realibilitas) instrument. Jika koefisien Cronbach Apha yang  $\leq 0.60$  menunjukkan kurang handalnya instrumen. Selain itu, Cronbach Apha yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

### **3.7 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.1 Uji Normalitas**

Menurut Sugiyono (2017:267) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan dengan cara metode statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari kolmogrof smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikan variabel, jika signifikan lebih besar dari alpha 5 % maka menunjukkan distribusi data normal.

### 3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang tidak baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent yang nilainya sama dengan nol. Uji multikolinearitas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan bila  $VIF > 5$  terdapat masalah multikolinearitas yang serius. Sebaliknya bila  $VIF < 5$ , menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

### 3.7.3 Uji Hipotesis

Menurut Ghozali, (2013:88) Uji hipotesis adalah “jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat”. Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, serta merupakan pernyataan yang paling spesifik. Metode dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

## 3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data digunakan yaitu metode analisis regresi linier sederhana. Sugiyono (2008:243) menjelaskan bahwa analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \hat{\epsilon}$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai (Variabel Dependen)

X<sub>1</sub> = Manajemen Talenta

X<sub>2</sub> = Komitmen Kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien Manajemen Talenta

b<sub>2</sub> = Koefisien Komitmen Kerja

$\hat{\epsilon}$  = Standar error



### 3.8.1 Uji Parsial t (t-test)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terdapat variable terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-tabel dengan taraf kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha = 0,05$ ). Dasar pengambilan keputusan adalah :

- Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi:
  - Jika tingkat signifikansi lebih  $> 0,05$  maka disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, sebaliknya  $H_a$  ditolak. Bila  $T_{hitung} < T_{tabel}$  atau probalitas signifikan (*p-value*) dari nilai  $t > \alpha = 0,05$ .
  - Jika tingkat signifikansi lebih  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, sebaliknya  $H_a$  diterima. Bila  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau probalitas signifikan (*p-value*) dari nilai  $t < \alpha = 0,05$ .
- Hipotesis yang diajukan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:
  - $H_0 \neq$  Artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial manajemen talenta, dan komitmen kerja, terhadap kinerja pegawai Dinas pemadam kebakaran kota Medan.
  - $H_a =$  Terdapat pengaruh secara parsial manajemen talenta dan komitmen kerja, terhadap kinerja pegawai Dinas pemadam kebakaran kota Medan.

### 3.8.2 Uji Simultan (F-test)

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variable independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen. Pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 5% dengan ketentuan sebagai berikut:

- Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi:
  - Jika tingkat signifikansi lebih besar  $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, sebaliknya  $H_a$  ditolak. Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau probalitas signifikan (*F-value*) dari nilai  $t > \alpha = 0,05$ .
  - Jika tingkat signifikansi lebih kecil  $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, sebaliknya  $H_a$  diterima. Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau probalitas signifikan (*F-value*) dari nilai  $t < \alpha = 0,05$ .
- Rumusan hipotesis uji F adalah sebagai berikut:

- $H_0 \neq$  tidak terdapat pengaruh secara simultan manajemen talenta dan, komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Dinas pemadam kebakaran kota Medan.
- $H_a =$  terdapat pengaruh secara simultan manajemen talenta dan, komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Dinas pemadam kebakaran kota Medan.

### **3.8.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas manajemen talenta ( $X_1$ ) dan komitmen kerja ( $X_2$ ) untuk menjelaskan variabel terikat kinerja pegawai ( $Y$ ). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai koefisien yang mendekati 1 maka berarti variabel bebas hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memberikan variasi pada variabel tidak bebas.