

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP EFEKTIVITAS  
ORGANISASI DENGAN KONTRAK PSIKOLOGIS SEBAGAI  
PEMEDIASI**

**Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Wilayah Regional Manado**

**Skripsi**

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana  
Manajemen (S1)**

**Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



disusun oleh:

**Eric Imanuel Kristianto**

**NPM: 16 03 22770**

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

**2021**

## **SKRIPSI**

### **PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI DENGAN KONTRAK PSIKOLOGIS SEBAGAI PEMEDIASI**

**Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Wilayah Regional Manado**



disusun oleh:

**Eric Imanuel Kristianto**

**NPM: 16 03 22770**

Telah dibaca dan disetujui oleh:

**Dosen Pembimbing**

**Tegar Satya Putra, SE., M. Sc**

**Maret 2021**



**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**  
**Fakultas Bisnis dan Ekonomika**

**SURAT KETERANGAN No.**  
**421/J/I**

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Selasa, 13 April 2021 dengan susunan penguji sebagai berikut:

- |  |                 |
|--|-----------------|
| 1. Th. Agung M. Harswi, M.Si.            | (Ketua Penguji) |
| 2. Debora Wintriarsi Handoko, MM., M.Sc. | (Anggota)       |
| 3. Tegar Satya Putra, SE., M.Sc.         | (Anggota)       |

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Eric Imanuel Kristianto  
NPM 160322770

Dinyatakan  
**Lulus Dengan Revisi**

Pada saat ini skripsi Eric Imanuel Kristianto telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji.

Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,



**Drs. Budi Suprapto, MBA., Ph.D.**  
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertanda di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP EFEKTIVITAS  
ORGANISASI DENGAN KONTRAK PSIKOLOGIS SEBAGAI  
PEMEDIASI**

**Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Wilayah Regional Manado**

Benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

**Yogyakarta, Maret 2021**

**Yang menyatakan,**

**Eric Imanuel Kristianto**

## **KATA PENGANTAR**

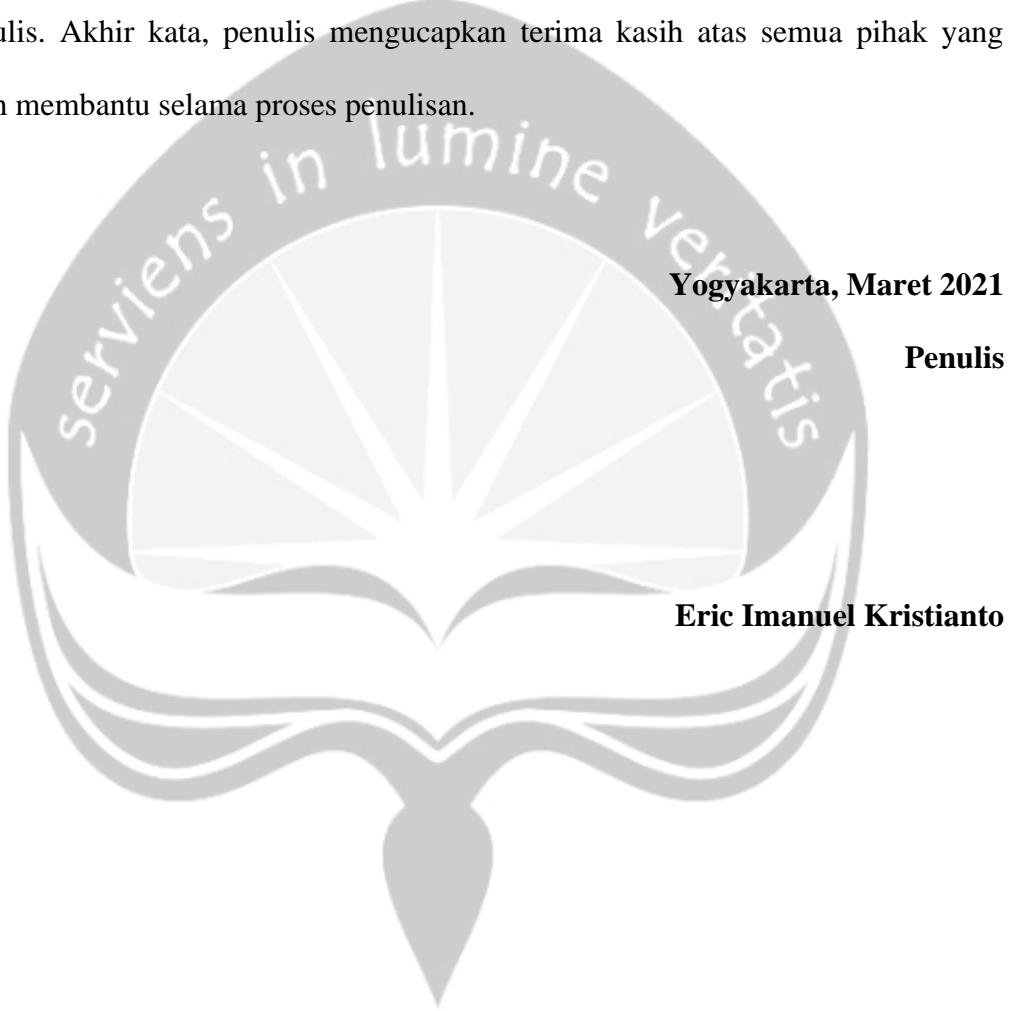
Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan berkat-Nya yang telah diberikan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Penulisan tugas akhir ini dilakukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) di Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Penulisan Tugas akhir ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu saya ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberkati, memberikan kesehatan, dan melimpahkan berkat-Nya kepada penulis.
2. Bapak Tegar Satya Putra, SE., M.Sc. selaku dosen pembimbing yang telah berkenan memberikan pengarahan, tenaga dan waktunya dalam membimbing dan membantu saya sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Seluruh Dosen dan staff FBE Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, dan bimbingan terhadap penulis.
4. Kedua orang tua serta kakak yang telah memberikan dukungan dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
5. Laurensia Indrasasti yang selalu bersedia mendengarkan keluh kesah, menemani dalam mengerjakan tugas akhir ini dan memberikan semangat kepada penulis selama proses menyelesaikan tugas akhir.

6. Serta semua teman-teman dan berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Kiranya tugas akhir ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis terbuka dengan saran dan kritik dari berbagai pihak yang membangun untuk penulis. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih atas semua pihak yang telah membantu selama proses penulisan.



## MOTTO

“Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan  
kepadaku.”



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN.....	ii
KATA PENGANTAR .....	iv
MOTTO .....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1    Latar Belakang Masalah .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	4
1.3    Batasan masalah .....	5
1.4    Tujuan Penelitian.....	6
1.5    Manfaat Penelitian.....	6
1.6    Sistematis Penulisan .....	7
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA .....	9
2.1    Teori Pertukaran Sosial .....	9
2.2    Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.3    MSDM dan Manajemen Talenta .....	10
2.3.1    Definisi Manajemen Talenta .....	11
2.3.2    Tujuan Manajemen Talenta.....	12
2.4    Ciri-ciri Karyawan Bertalenta .....	12
2.5    Proses Manajemen Talenta.....	13
2.6    Efektivitas Organisasi.....	14
2.7    Kontrak Psikologis .....	15
2.8    Pengembangan Hipotesis .....	16

2.8.1	Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Efektivitas Organisasi.....	16
2.8.2	Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kontrak Psikologis .....	18
2.8.3	Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Efektivitas Organisasi.....	18
2.8.4	Kontrak Psikologis memediasi pengaruh Manajemen Talenta terhadap Efektivitas Organisasi .....	19
2.9	Kerangka Penelitian .....	20
BAB III	.....	22
METODOLOGI PENELITIAN	.....	22
3.1	Jenis Penelitian .....	22
3.2	Populasi dan Sampel .....	23
3.3	Teknik Pengumpulan Data .....	23
3.4	Metode Pengujian Instrumen.....	24
3.4.1	Uji Validitas.....	25
3.4.2	Uji Reliabilitas .....	26
3.5	Metode Analisis Data .....	27
3.5.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	27
3.5.2	Analisis Regresi Sederhana dan Berganda .....	28
3.5.3	Uji F (Global Test).....	29
3.5.4	Uji t ( <i>Individual Test</i> .....	30
3.5.5	Analisis Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ) .....	31
3.5.6	Uji Mediasi.....	32
3.6	Profil PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional .....	35
3.6.1	Visi Bank BTPN .....	36
3.6.2	Misi Bank BTPN .....	36
3.6.3	Struktur Organisasi PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional .....	37
BAB IV	.....	38
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	.....	38
4.1	Pengujian Instrumen.....	38
4.1.1	Uji Validitas .....	39
4.1.2	Uji Reliabilitas .....	42
4.2	Analisis Data .....	43

4.2.1	Karakteristik Responden .....	43
4.2.2	Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	46
4.3	Uji Regresi Linier.....	48
4.3.1	Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Efektivitas Organisasi.....	49
4.3.2	Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kontrak Psikologis .....	50
4.3.3	Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Efektivitas Organisasi.....	51
4.3.4	Uji Mediasi.....	52
4.4	Pembahasan .....	56
4.4.1	Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Efektivitas Organisasi.....	57
4.4.2	Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kontrak Psikologis .....	58
4.4.3	Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Efektivitas Organisasi.....	58
4.4.4	Kontrak Psikologis Memediasi Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Efektivitas Organisasi .....	59
BAB V	.....	61
PENUTUP	.....	61
5.1	Kesimpulan.....	61
5.2	Implikasi Manajerial.....	62
5.3	Keterbatasan Penelitian .....	63
5.4	Saran .....	63
DAFTAR PUSTAKA	.....	65
LAMPIRAN	.....	75
LAMPIRAN I	.....	76
KUESIONER	.....	76
LAMPIRAN II	.....	86
DATA RESPONDEN	.....	86
LAMPIRAN III	.....	93
DATA KUESIONER	.....	93
LAMPIRAN IV	.....	99
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	.....	99
LAMPIRAN V	.....	118
ANALISIS REGRESI LINEAR (SEDERHANA & BERGANDA)	.....	118

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas.....	40
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas.....	41
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas .....	43
Tabel 4. 5 Karakteristik Analisis Responden.....	44
Tabel 4. 6 Deskriptif Statistik Variabel Manajemen Talenta.....	46
Tabel 4. 7 Deskriptif Statistik Variabel Efektivitas Organisasi .....	47
Tabel 4. 8 Deskriptif Statistik Variabel Kontrak Psikologis.....	48
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Efektivitas Organisasi .....	49
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kontrak Psikologis.....	50
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Kontrak Psikologis terhadap Efektivitas Organisasi.....	51
Tabel 4. 12 Hasil Uji Pengaruh Manjemen Talenta terhadap Efektivitas Organisasi dengan Kontrak Psikologis sebagai Mediasi .....	53
Tabel 4. 13 Hasil Uji Pengaruh Manjemen Talenta terhadap Efektivitas Organisasi dengan Kontrak Psikologis sebagai Mediasi .....	54

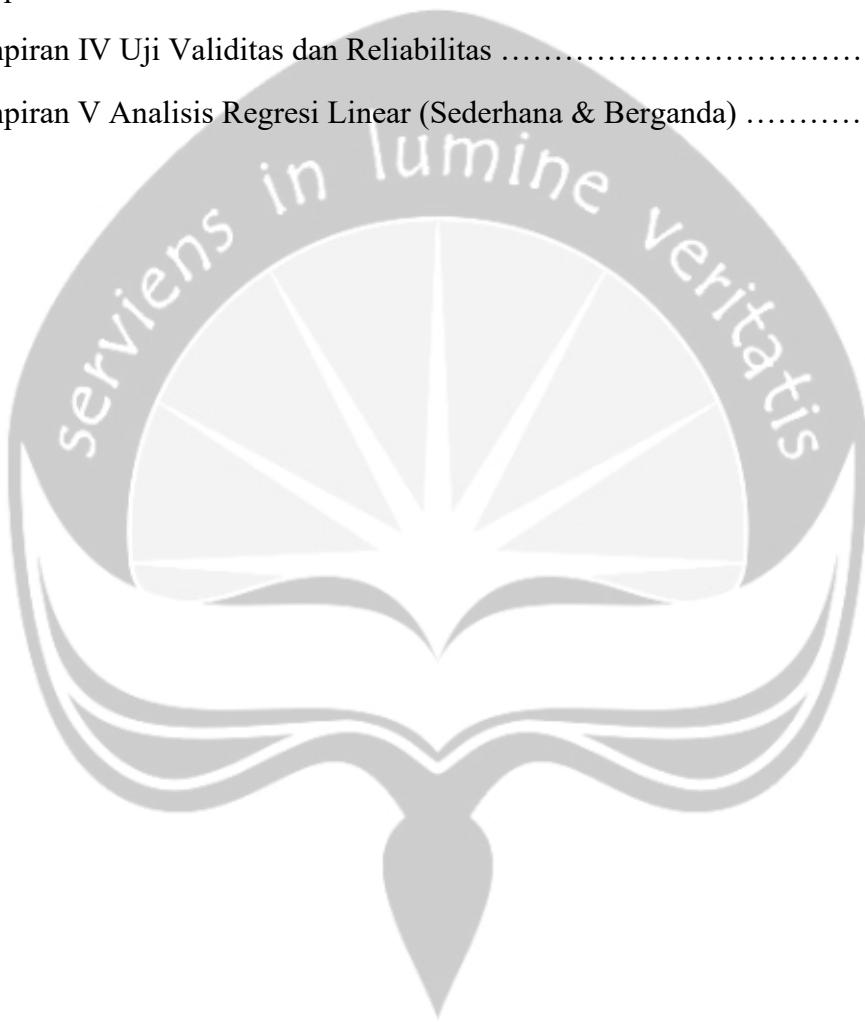
## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian .....	20
Gambar 3. 1 Diagram Baron and Kenny 1986.....	32
Gambar 3. 2 Struktur Organisasi PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Manado .....	37
Gambar 4. 1 Bagan hasil Regresi Variabel Pemediasi.....	55



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I Kuisioner .....	72
Lampiran II Data Responden .....	82
Lampran III Data Kuisioner .....	89
Lampiran IV Uji Validitas dan Reliabilitas .....	95
Lampiran V Analisis Regresi Linear (Sederhana & Berganda) .....	114



**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP EFEKTIVITAS  
ORGANISASI DENGAN KONTRAK PSIKOLOGIS SEBAGAI  
PEMEDIASI**

**Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Wilayah Regional Manado**

**Disusun Oleh :**

**Eric Imanuel Kristianto**

**NPM : 16 03 22770**

**Pembimbing**

**Tegar Satya Putra, SE., M.Sc.**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap efektivitas organisasi dengan dimediasi kontrak psikologis. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional dengan menggunakan *purposive sampling*. Responden dalam penelitian ini berjumlah 103 responden. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner *online* dengan total 39 item pernyataan. Alat analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah analisis uji regresi linier sederhana dan uji regresi berganda. Berdasarkan pada hasil dari analisis regresi sederhana menunjukkan manajemen talenta tidak berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kontrak psikologis. Kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda manajemen talenta menjadi signifikan tetapi mengalami penurunan nilai terhadap efektivitas organisasi ketika variabel kontrak psikologis (variabel mediasi) dimasukan, hal ini menunjukkan kontrak psikologis memediasi penuh pengaruh manajemen talenta terhadap efektivitas organisasi.

**Kata Kunci :** *Manajemen Talenta, Efektivitas Organisasi, Kontrak Psikologis.*

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia bisnis sekarang ini semakin meningkat, hal tersebut menambah tekanan bagi perusahaan untuk berkembang, seperti menurunkan biaya, membuat pekerja lebih produktif, serta mempertahankan nilai kompetitif perusahaan (Dessler, 2013).

Menurut asumsi beberapa pemimpin bisnis, terdapat tiga aset penting yang bisa dijadikan nilai kompetitif perusahaan. Ketiga aset tersebut adalah: modal finansial, produk, dan tenaga kerja. Dari ketiga aset di atas, aset yang paling penting bagi perusahaan adalah tenaga kerja (*human capital*) yang dimiliki perusahaan (Jackson, 2010). Terlihat pada perusahaan yang memimpin pasar, dapat dipastikan perusahaan tersebut memiliki tenaga kerja atau sumber daya manusia yang berkualitas dan professional (Keraf, 2000).

Oleh sebab itu, tantangan yang dihadapi perusahaan sekarang ini adalah untuk memenangkan perang talenta (*talent war*). Dengan kemampuan memenangkan perang talenta, perusahaan juga membuktikan kemampuannya untuk memenangkan pasar. Hal ini menimbulkan tuntutan bagi perusahaan agar lebih unggul dalam melakukan proses penyeleksian, mengembangkan, serta memotivasi dan mempertahankan karyawan yang bernalenta (Pella, 2011). Sedangkan pengertian manajemen talenta sendiri menurut Capelli (2009) adalah

*“Talent management* berkaitan dengan mencari orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat untuk posisi yang tepat.”

Hasil yang didapatkan perusahaan dengan menggunakan strategi manajemen talenta adalah karyawan berkualitas yang akan mengisi posisi puncak, di mana perusahaan tidak perlu meragukan kinerja karyawan yang akan mengisi posisi puncak tersebut (Pella, 2011). Dengan kata lain, manajemen talenta merupakan investasi perusahaan yang dapat menghasilkan karyawan berkualitas serta menghasilkan karya dengan tingkat kinerja yang tinggi (Bethke-Langenegger, Mahler, & Staffel, 2011). Hal ini sejalan dengan temuan dari Fapohunda (2015). Dia menemukan manajemen talenta dibutuhkan untuk memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas organisasi, untuk meningkatkan aspek kompetitif perusahaan dan untuk meningkatkan kinerja yang mengarah pada profit.

Efektivitas organisasi didefinisikan sebagai “sejauh mana organisasi mewujudkan tujuan-tujuannya”(Robbins, 1994). Dalam studi yang sebelumnya, Farndale, Scullion, & Sparrow (2010) menekankan peran manajemen talenta bagi perusahaan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif yang mengarah pada efektivitas organisasi. Hal ini didukung oleh teori yang dikembangkan oleh Kim, Lee, & Rhee (2015) yang menemukan bahwa manajemen talenta memiliki hubungan positif dengan efektivitas organisasi. Bayyurt & Rizvi (2015) juga menemukan hubungan positif antara manajemen talenta dan efektivitas organisasi di sektor jasa Pakistan. Studi ini memberikan bukti bahwa manajemen talenta berhubungan positif dengan efektivitas organisasi, tetapi terdapat kekurangan

literatur yang mengeksplorasi mekanisme bagaimana hubungan yang terjadi antara manajemen talenta dengan efektivitas organisasi. Oleh sebab itu hubungan yang terjadi antara manajemen talenta dengan efektivitas organisasi bukanlah hubungan langsung, salah satu penghubungnya adalah kontrak psikologis. Di tengah pandemi COVID-19 sekarang ini, efektivitas organisasi menjadi terdampak. Dampak dari pandemi COVID-19 memaksa perusahaan untuk melakukan program *Work from Home* (WFH) yang di mana karyawan diwajibkan untuk bekerja di rumah. Selain itu ada beberapa perusahaan yang memilih untuk mengurangi jumlah karyawannya agar perusahaan dapat terus bertahan di tengah menurunnya pendapatan perusahaan. Program *Work from Home* dan pengurangan jumlah karyawan yang bekerja tentu saja memberikan dampak pada efektivitas organisasi. Oleh sebab itu studi ini juga ingin mengatahui penurunan keefektifan organisasi di tengah pandemi COVID-19.

Hubungan antara karyawan dan organisasi pada dasarnya adalah kontrak pertukaran sumber daya antara dua pihak yaitu karyawan dan perusahaan (Aggarwal & D'Souza K. C., 2012). Kedua belah pihak ini terikat dalam suatu kesepakatan sebagai hasil dari persepsi mengenai kewajiban dan pemenuhannya oleh institusi yang disebut dengan kontrak psikologis. Kontrak psikologis didefinisikan sebagai suatu keyakinan mengenai syarat dan ketentuan pertukaran kesepakatan secara timbal balik antara individu dan organisasi (Rousseau D, 1995). Namun seiring berjalannya waktu, kontrak psikologis dapat berubah mengikuti kondisi kerja, pengalaman, dan perusahaan. Armstrong M. (2007) menyebutkan bahwa karyawan berharap diperlakukan adil sebagai manusia,

diberikan pekerjaan yang menggunakan kemampuan mereka, diberikan balas jasa yang setimpal dengan kontribusi mereka. Namun sangat sedikit penelitian yang ditemukan yang telah membuktikan bukti-bukti empiris antara manajemen talenta dengan kontrak psikologis, misalnya penelitian yang dilakukan oleh Sonnenberg, Zijderveld, & Brinks, (2014). Literatur manajemen talenta tidak memiliki bukti empiris Gallardo-Gallardo, Nijs, Dries, & Gallo, (2015) untuk mengeksplorasi hubungannya dengan dimensi kontrak psikologis tertentu, yaitu kontrak psikologis relasional.

Jadi hampir tidak ada penelitian yang ditemukan untuk menggambarkan efek mediasi kontrak psikologi relasional terhadap hubungan antara manajemen talenta dan keefektifan organisasi. Oleh sebab itu studi ini ingin membuktikan hubungan antara manajemen talenta terhadap efektivitas organisasi yang dimediasi oleh kontrak psikologis.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh manajemen talenta terhadap efektivitas organisasi dengan kontrak psikologis sebagai variabel pemediasi.

Rumusan masalah yang disusun dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh positif manajemen talenta terhadap efektivitas organisasi ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif manajemen talenta terhadap kontrak psikologis ?

3. Apakah terdapat pengaruh positif kontrak psikologis terhadap efektivitas organisasi ?
4. Apakah kontrak psikologis memediasi hubungan antara manajemen talenta dengan efektivitas organisasi ?

### **1.3 Batasan masalah**

Agar permasalahan yang akan dibahas tidak terlalu meluas, maka penulis menetapkan batasa-batasan penelitian. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Definisi manajemen talenta menurut Capelli (2009) adalah “*Talent management* berkaitan dengan mencari orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat untuk posisi yang tepat.”
2. Efektivitas organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana organisasi mewujudkan tujuan-tujuannya (Robbins, 1994).
3. Kontrak psikologis didefinisikan sebagai suatu keyakinan mengenai syarat dan ketentuan pertukaran kesepakatan secara timbal balik antara individu dan organisasi (Rousseau D, 1995). Namun seiring berjalannya waktu, kontrak psikologis dapat berubah mengikuti kondisi kerja, pengalaman, dan perusahaan. Armstrong (2007) menyebutkan bahwa karyawan berharap diperlakukan adil sebagai manusia, diberikan pekerjaan yang menggunakan kemampuan mereka, diberikan balas jasa yang setimpal dengan kontribusi mereka.

4. Responden yang dituju merupakan seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Wilayah Regional Manado.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menguji hubungan manajemen talenta terhadap efektivitas organisasi.
2. Untuk menguji hubungan manajemen talenta terhadap kontrak psikologis.
3. Untuk menguji hubungan kontrak psikologis terhadap efektivitas organisasi.
4. Untuk menguji kontrak psikologis dapat memediasi pengaruh manajemen talenta terhadap efektivitas organisasi.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan bagaimana pengaruh manajemen talenta terhadap efektivitas organisasi dengan kontrak psikologis sebagai variabel mediasi. Selain itu, dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti permasalahan serupa sehingga dapat memperkaya wawasan peneliti maupun pembaca.

## **2. Bagi Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu informasi yang bermanfaat bagi perusahaan sebagai tolak ukur maupun evaluasi internal dan dapat digunakan sebagai rujukan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan demikian, manajemen dapat memperoleh pertimbangan hal-hal yang bersifat strategik dalam pengelolaan karyawan di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Wilayah Regional Manado.

### **1.6 Sistematis Penulisan**

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab I akan terdiri dari beberapa bagian yaitu, latar belakang, rumusan masalah,batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematis penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab II akan berisi teori-teori yang digunakan penulis sebagai dasar dari penelitian, model penelitian, dan hipotesis penelitian.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab III akan berisi lingkup dalam penelitian, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, definisi operasional, metode pengumpulan instrumen, dan metode analisis data dalam penelitian.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab IV akan berisi profil perusahaan, analisis mengenai data yang telah dikumpulkan. Analisis dilakukan sesuai dengan tujuan dari penelitian dan menggunakan alat analisis yang telah ditentukan.

## **BAB V        PENUTUP DAN SARAN**

Bab V merupakan bagian dari penutup yang akan berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, dan saran saran bagi pihak yang berkepentingan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

Pada bab ini akan memaparkan kesimpulan dari hasil analisis yang telah dibahas dalam bab sebelumnya, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian serta saran bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Manajemen talenta tidak signifikan dan positif dalam mempengaruhi efektivitas organisasi, hal tersebut membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung antara manajemen talenta dengan efektivitas organisasi.
2. Manajemen talenta secara positif dan signifikan mempengaruhi kontrak psikologis, di mana manajemen talenta sebagai suatu strategi perusahaan untuk memilih dan mempertahankan karyawan bertenaga, hal ini sejalan dengan pengertian dari kontrak psikologis yaitu dapat meningkatkan perilaku anggota organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan menurunkan intensitas turnover.
3. Kontrak psikologis secara positif dan signifikan mempengaruhi efektivitas organisasi, artinya dengan implementasi kontrak psikologis yang dilakukan perusahaan menambah niat kerja karyawan dalam mencapai target di perusahaan, maka sebagai gantinya karyawan akan bekerja lebih baik dan peningkatan kinerja pegawai tersebut akan membawa dampak yang baik terhadap efektivitas organisasi.

4. Kontrak psikologis terbukti mampu memediasi secara penuh pengaruh manajemen talenta terhadap efektivitas organisasi pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional.

## **5.2 Implikasi Manajerial**

Total rata-rata dari hasil analisis deskriptif manajemen talenta PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional berada pada kategori tinggi. Namun pada item kuesioner manajemen talenta pada pernyataan ke 6 “Konferensi Eksternal misalnya: pelatihan di luar perusahaan , kunjungan kerja ke perusahaan lain”. Hal ini bisa menjadi gambaran bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan dalam hal mengadakan konferensi eksternal.

Berdasarkan total rata-rata dari analisis deskriptif efektivitas organisasi karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Wilayah Regional Manado berada pada kategori sangat tinggi. Terdapat satu item pernyataan yang memiliki nilai terendah yaitu pada pernyataan ke 9 pada kuesioner efektivitas organisasi dengan pernyataan “BTPN Wilayah Regional Manado mengurangi waktu respon pasar ”. Hal ini menunjukkan perlu perhatian khusus dari pemimpin perusahaan.

Berdasarkan total rata-rata hasil deskriptif kontrak psikologis pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Wilayah Regional Manado berada pada kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata terendah adalah item kuesioner ke 4 “Saya termotivasi untuk memberikan kontribusi 100% pada BTPN Wilayah Regional Manado sebagai imbalan untuk manfaat pekerjaan di masa depan (Misalnya : asuransi jiwa, dana pensiun, program pencadangan dana pesangon)”. Hal ini harus menjadi perhatian bagi pemimpin perusahaan, karena pada butir pernyataan diatas

motivasi untuk karyawan sangat penting, motivasi yang diberikan untuk karyawan menumbuhkan rasa untuk memberikan kontribusi secara penuh untuk perusahaan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian terdapat beberapa keterbatasan yang menjadi perhatian yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini terbatas hanya dilakukan pada salah satu perusahaan di bidang perbankan di Manado
2. Semua data diambil dengan cara survei, dengan kuesioner swakelola.
3. Dalam pengisian kuesioner, responden tidak didampingi oleh peneliti sehingga peneliti tidak dapat melihat secara langsung proses penelitian. Peneliti menggunakan kuesioner *online* berupa *google form* untuk menghimpun data responden.

### **5.4 Saran**

#### **1. Bagi Perusahaan (PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Wilayah Regional Manado)**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis di atas maka diketahui manajemen talenta tidak berpengaruh langsung dengan efektivitas organisasi. Manajemen talenta berpengaruh terhadap efektivitas organisasi ketika kontrak psikologis dimasukkan sebagai mediasi. Oleh sebab itu PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional harus memastikan ada tingkat kontrak psikologis (pemenuhan kebutuhan karyawan) yang sehat ditingkat karyawan selain memperhatikan *talent*

yang ada di perusahaan. Dengan adanya pemenuhan kebutuhan karyawan, efektivitas organisasi dalam perusahaan akan tercipta.

## **2. Bagi Penelitian Berikutnya**

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mendampingi responden dalam pengisian kuesioner, sehingga peneliti dapat memastikan kuesioner sudah terisi dengan benar dan dapat memberikan penjelasan secara langsung kepada responden jika ada pernyataan yang kurang dimengerti. Selain itu juga peneliti berikutnya diharapkan dapat melakukan penggabungan teknik wawancara. Serta dengan melakukan penelitian di perusahaan yang berbeda atau melakukan penelitian lebih dari satu perusahaan agar jumlah sampel yang diteliti lebih banyak dan variatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- ÇAM, E., SALTAN, F., & ÇAKIR, R. (2016). The Relation between Life Long Learning Tendency and Leadership Level of Education Managers. *Participatory Educational Research*.
- Mardillah, A., & Rahardjo, K. (2017). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KOMPETENSI INDIVIDU DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 46 No.2*.
- Abdullah,A., B. M. (2017). *Managing the psychological contract:Employee relations in South Asia*. Switzerland: Springer.
- Afrianty, T. W. (2013, November). Retrieved from [http://espace.library.curtin.edu.au/R?func=dbin-jumpfull&local\\_base=gen01-era02&object\\_id=199554](http://espace.library.curtin.edu.au/R?func=dbin-jumpfull&local_base=gen01-era02&object_id=199554)
- Aggarwal, U., & D'Souza K. C. (2012). Transformational Leadership : The Link between P-O Fit, Psychological Contract & Signature Experiences. *The Indian Journal of Industrial Relation*.
- Amabile, T., Schatzel, E., Moneta, G., & Kramer, S. (2004). Leader behaviors and the work environment for creativity: Perceived leader support. *The Leadership Quarterly* , 5 – 32.
- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework. *Journal of Management*, 1297–1333.
- Antonakis, J., & Day, D. V. (2018). *The Nature of Leadership (Third Edition)*.
- Armstrong, M. (2007). *A Handbook of Employee Reward Management : A Guide to Action*. London: Kogan Page Ltd.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice (13th Edition)*. UK: Ashford Colour press Ltd.
- Atmaja, S. L. (2009). *Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Andi.
- Bai, Y., Lin, L., & Li, P. P. (2016). How to enable employee creativity in a team context: A cross-level mediating process. *Journal of Business Research*.

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol 51, No. 6, 1173-1182.
- Bayyurt, N., & Rizvi, S. (2015). Impact of Talent Management on Perceived Organizational Effectiveness:Service Industry in Lahore, Pakistan. *Research Journal of Business and Management*.
- Becerra-Fernandez, I., & Sabherwal, R. (2015). *Knowledge Management System and Processes*.
- Bethke-Langenegger, P., Mahler, P., & Staffel, B. (2011). Effectiveness of talent management strategies. *European Journal International Management* .
- Blau, P. (1964). Exchange and power in social life. *On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure*.
- Bock, G.-W., & Kim, Y.-G. (2002). Breaking the myths of rewards: an exploratory study of attitudes about knowledge sharing. *InformationResources Management Journal* Vol. 15 No. 2, 14-21.
- Bukowitz, W., & Williams, R. (1999). *The Knowledge Management Fieldbook*.
- Capelli, P. (2009). *Talent on Demand. Metode Baru Mendapatkan SDM Bertalenta Tepat Jumlah, Tepat Kualifikasi, dan Tepat Waktu*. Jakarta: PPM.
- Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Ziv, E. (2010). Inclusive Leadership and Employee Involvement in Creative Tasks in the Workplace: The Mediating Role of Psychological Safety. *CREATIVITY RESEARCH JOURNAL*, 22(3), 250-260.
- Cheung, M., & Wong, C.-S. (2011). Transformational leadership, leader support, and employee creativity. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 32 No. 7, 656-672.
- Conger, J., & Kanungo, R. (1994). Charismatic leadership in organizations: perceived behavioral attributes and their measurement. *JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR*, Vol. 15, 439-452.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2005). *Understanding Psychological Contract at Work : A Critical Evaluation of Theory and Research*. New York: Oxford University Press Inc.

- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*.
- Darwish, T. K., Singh, S., & Mohamed, A. F. (2013). . The role of strategic HR practices in organisational effectiveness: An empirical investigation in the country of Jordan. *The International Journal of Human Resource Management*.
- Dessler, G. (2013). *Human resource management (13th ed.)*. Edinburgh Gate : Person Education Limited.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi14)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dhammadika , K. (2016). Visionary Leadership and Organizational Commitment: The Mediating Effect of Leader-Member Exchange (LMX). *Wayamba Journal of Management*, 4 (1), 1-10.
- Dhammadika, K. A. (2014). Visionary Leadership and Organizational Citizenship Behavior: An Assessment of Impact of Sectarian Difference. *Proceedings of the First Middle East Conference on Global Business, Economics, Finance and Banking*.
- Dong, Y., BARTOL, K. M., ZHANG, Z.-X., & LI, C. (2016). Enhancing employee creativity via individual skill development and team knowledge sharing: Influences of dual-focused transformational leadership. *Journal of Organizational Behavior*.
- Dr. Andriansyah., M. (2015). *KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA DAERAH*.
- Farmer, S., Tierney, P., & K.-Mcintyre, K. (2003). EMPLOYEE CREATIVITY IN TAIWAN: AN APPLICATION OF ROLE IDENTITY THEORY. *Academy of Management Journal Vol. 46, No. 5*, 618-630.
- Farndale, E., Scullion, H., & Sparrow, P. (2010). The role of the corporate HR function in global talent management. *Journal of World Business*, 161-168.
- Festing, M., & Schafer, L. (2014). . Generational challenges to talent management: A framework for talent retention based on the psychological-contract perspective. *Journal of World Business*.

- Festing, M., & Schafer, L. (2014). Generational challenges to talent management: A framework for talent retention based on the psychological-contract perspective. *Journal of World Business*.
- Gallardo-Gallardo, E., Nijs, S., Dries, N., & Gallo, P. (2015). Towards an understanding of talent management as a phenomenon-driven field using bibliometric and content analysis. *Human Resource Management Review*.
- Ghozali, I. (2006). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2009). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi ke 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro .
- Ghozali, I. (2016). *Applikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*.
- He, W., Cho, V., Qi, C., Xu, X., & Lu, F. (2013). LINKING KNOWLEDGE SHARING AND EMPLOYEE CREATIVITY: DECOMPOSING KNOWLEDGE MODE AND IMPROVING THE MEASURE OF TACIT KNOWLEDGE SHARING. *Pacific Asia Conference on Information Systems*.
- Hu, B., & Zhao, Y. (2016). CREATIVE SELF-EFFICACY MEDIATES THE RELATIONSHIP BETWEEN KNOWLEDGE SHARING AND EMPLOYEE INNOVATION. *SOCIAL BEHAVIOR AND PERSONALITY*.
- Husein, U. (2000). *Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka.
- Jackson , R. D. (2010). Perceptions of strategic planning, organization alignment and talent. *A multiple file case study of selected small business in Pennsylvania*.
- Kartanegara, D. (2003). *Strategi Membangun Eksekutif*.
- Keraf, A. S. (2000). *Etika Bisnis*. Yogyakarta: Kanisius.
- Kim, C., Lee, J., & Rhee, J. (2015). The role of leader's talent management ability in relations between leadership styles and organizational effectiveness. *Asian Social Science*.

- King, L., & Gurland, S. T. (2007). Creativity And Experience of A Creative Task: Person and Environment Effect. *Journal of Research in Personality*, 1252-1259.
- Komives, S. R., Lucas, N., & McMahon, T. R. (2013). *Exploring Leadership For College Students Who Want to Make a Difference*.
- Kotter, J. P. (1973). The psychological contract:Managing the joining-up process. *California Management Review*.
- Kremer, H., Villamor, I., & Aguinis, H. (2019). Innovation leadership: Best-practice recommendations for promoting employee creativity, voice, and knowledge sharing. *Business Horizons*, 65—74.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, edisi 4. PT. Erlangga, Jakarta.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.
- Lawler, E. E. (2005). From Human Resource Management to Organizational Effectiveness. *Human Resource Management*.
- Loughead, M. R. (2009). A TRANSFORMATIONAL MODEL OF VISIONARY LEADERSHIP.
- Lu, L., Leung, K., & Koch, P. (2006). Managerial Knowledge Sharing : The Role of Individual, Interpersonal, and Organizational Factors. *Management and Organizational Review*.
- M.Steers, & Richard. (1984). *Efektivitas Organisasi:kaidah perilaku*. Jakarta: Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen dan Penerbit Erlangga.
- MacNeil, I. R. (1985). Relational contract:What we do and do not know. *Wisconsin Law Sociology Review*.
- Mahfoozi, A., Salahjegheh, S., Ghorbani, M., & Sheikhi, A. (2018). Developing a talent management model using government evidence from large-sized city, Iran. *Cogent Business & Management*.
- Manxhari, M. (2015). Employment relationship and the psychological contract:The case of banking sector in ALBANIA. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*.
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Marwansyah. (2016). *Manjemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mason, S. R. (2019). *Visionary Leadership "Learning to Lead from the Inside Out"*.
- Mohajan , H. (2019). Knowledge Sharing among Employees in Organizations. *Munich Personal RePEc Archive*.
- Mohyi, A. (2012). *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press.
- Mudrajad Kuncoro. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 4*. Jakarta: Erlangga.
- Munandar, U. (2009). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mupa, P. (2015). Visionary Leadership for Management of Innovative Higher Education Institutions: Leadership Trajectories in a Changing Environment. *Research on Humanities and Social Sciences Vol.5, No.13*.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An Investigation of the Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 33-41.
- Negara, K. A. (n.d.). Retrieved March 10, 2021, from kasn.go.id:  
<https://www.kasn.go.id/details/item/647-kenali-perbedaan-manajemen-talenta-dengan-manajemen-sdm#:~:text=Perbedaan%20pertama%20adalah%20dari%20fokus,kepada%20seluruh%20pegawai%20yang%20ada.>
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practice, 6th edition*.
- Nwachukwu, C., Chládková, H., Zufan, P., & Fadeyi, O. (2017). Visionary Leadership and Its Relationship to Corporate Social Performance to Corporate Social Performance. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research*.
- Parco-Tropicales, M., & Guzman, A. B. (2014). A structural equation model (SEM) of the impact of transformational, visionary, charismatic and ethical leadership styles on the development of wise leadership among Filipino private secondary school principals.

- Paulin, D., & Suneson, K. (2012). Knowledge Transfer, Knowledge Sharing and Knowledge Barriers – Three Blurry Terms in KM. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 81-91.
- Paulin, D., & Suneson, K. (2012). Knowledge Transfer, Knowledge Sharing and Knowledge Barriers – Three Blurry Terms in KM. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 81-91.
- Pella, D. A. (2011). *Talent management ( mengembangkan SDM untuk mencapai pertumbuhan dan kinerja prima)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Purwanto. (2006). *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Riansyah , R., & Sya'roni, D. (2014). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KREATIFITAS DAN INOVASI SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KONSULTAN PERENCANAAN DAN PENGAWASAN ARSITEKTUR DI KOTA SERANG, PROVINSI BANTEN . *Jurnal Ilmiah Magister Managemen UNIKOM*.
- Robbins, & Stephen P. (1994). *Teori Organisasi:Konsep,Struktur,Proses*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Robbins, S. P. (1994). *Teori Organisasi: Konsep, Struktur, Proses*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Rousseau, D. .. (1995). *Psychological Contract in Organisation - Written and Unwritten Agreements, 1st Ed.* Sage publication.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contract in organization. *Employee Right and Responsibilities Journal*.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations:A study of psychological contracts. *Journal of Organization Behaviour*.
- Rousseau, D. M. (1995). Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements.
- S., D. K. (2016). Visionary Leadership and Organizational Commitment:. *Wayamba Journal of Management 4 (1)*.

- Sarros, J. C., Cooper, B. K., & Santora, J. C. (2008). Building a Climate for Innovation Through Transformational Leadership and Organizational Culture. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 145-158.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods Business, 7th edition*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Setiawati, F. A. (2017). *STATISTIKA TERAPAN, Untuk Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Parama Publishing, Yogyakarta.
- Shahindra, T. (2007). Retrieved October 18, 2020, from <http://ilmusdm.wordpress.com/2007/12/07/mengenal-ciri-ciri-karyawan-bertalenta-talent-people/>
- Shalley, C., Gilson, L., & Blum, T. (2000). Matching Creativity Requirements and The Work Environment: Effects on Satisfaction and Intentions to Leave. *Academy of Management Journal*, Vol. 43, No. 2, 215-223.
- SHIN, S., & ZHOU, J. (2003). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, CONSERVATION, AND CREATIVITY: EVIDENCE FROM KOREA. *Academy of Management Journal*, Vol. 46, No. 6, 703-714.
- Shin, S., & Zhou, J. (2007). When Is Educational Specialization Heterogeneity Related to Creativity in Research and Development Teams? Transformational Leadership as a Moderator. *Journal of Applied Psychology* Vol. 92, No. 6, 1709–1721.
- Silalahi, U. (2007). *Perusahaan saling mematikan dan bersekongkol; bagaimana cara memenangkan?* Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Silzer, R., & Dowell, B. (2009). *Strategy Driven - Talent Management: A Leadership Imperative*. New York: John Wiley&Sons, Inc.
- Sinambela, P. P. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA "Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja"*.
- Smilansky, J. (2008). *Developing Executive Talent. Metode Efektif untuk Mengidentifikasi dan Mengembangkan Pemimpin dalam Perusahaan*. Jakarta: PPM.

- Sonnenberg, M., Zijderveld, V., & Brinks, M. (2014). The Role of talent-perception incongruence in effective talent management. *Journal of World Business*.
- Sudaryono. (2012). *Dasar-dasar Evaluasi Pembelajaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2000). *Statistika*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sumarsono, H. S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Supardi. (1993). Laporan Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian. *UNISIA.N0.17.Tahun XIII.Triwulan VI*.
- Thunnissen, M. (2016). Talent management:For what, how and how well?An empirical exploration of talent management in practice. *Employee Relations*.
- Tierney, P., Farmer, S., & Graen, G. (1999). AN EXAMINATION OF LEADERSHIP AND EMPLOYEE CREATIVITY: THE RELEVANCE OF TRAITS AND v. *PERSONNEL PSYCHOLOGY*.
- Wang, S., & Noe, R. (2010). Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131.
- Widhiarso, W. (2010). *Berkenalan dengan Analisis Mediasi: Regresi dengan Melibatkan Variabel Mediator*.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward A Theory Of Organizational Creativity. *Academy of Management Review*, 293-321.

- Yarnall, J. (2011). Maximising the effectiveness of talent pools: a review of case study literature. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Yirik, S., & Baltaci, F. (2014). THE EFFECT OF LEADERSHIP BEHAVIOR ON JOB SATISFACTION: A RESEARCH ON FOUR AND FIVE STAR HOTELS' EMPLOYEES IN ALANYA. *Journal of Social Science & Humanities, Vol 1.*
- Zhang, X., & Jiang, J. Y. (2015). With whom shall I share my knowledge? A recipient perspective of knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 277-295.
- Zhao, X., Lynch Jr., J. G., & Chen, O. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. *JOURNAL OF CONSUMER RESEARCH*.
- Zhou, L., Zhao, S., Tian, F., Zhang, X., & Chen, S. (2018). Visionary Leadership and Employee Creativity in China.
- Zhu, C. J., Cooper, B. K., Thomson, S. B., De Cieri, H., & Zhao, S. (2013). Strategic integration of HRM and firm performance in a changing environment in China: The impact of organisational effectiveness as a mediator. *The International Journal of Human Resource Management*.





**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP EFEKTIVITAS  
ORGANISASI DENGAN KONTRAK PSIKOLOGIS SEBAGAI  
PEMEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN PT BANK TABUNGAN  
PENSIUNAN NASIONAL KANTOR CABANG MANADO)**

Saya Eric Imanuel Kristianto, mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya, Program Studi Ekonomi Manajemen. Saat ini saya sedang melakukan proses pengambilan data terkait dengan penelitian yang saya lakukan mengenai pengaruh manajemen talenta terhadap efektivitas organisasi dengan kontrak psikologis sebagai pe mediasi.

Kriteria responden yang dibutuhkan adalah karyawan tetap PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Manado. Apabila anda memenuhi kriteria di atas, saya mohon kesediaan anda untuk meluangkan waktu kurang lebih 5 (lima) menit untuk menjadi responden dalam penelitian saya dengan mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini berisikan 39 pertanyaan terkait dengan pengaruh manajemen talenta terhadap efektivitas organisasi yang terjadi di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Manado dengan skala pengisian dari Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS).

Keterangan:

Sangat Tidak Setuju (STS)

Tidak Setuju (TS)

Netral (N)

Setuju (S)

Sangat Setuju (SS)

Lampiran Kuesioner

**Demografi** :

Apakah Anda pegawai di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Manado?

- a. Ya
- b. Tidak

Nama / Inisial :

Jenis kelamin :

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

Usia :

- a. 15-24 Tahun
- b. 25-34 Tahun
- c. 35-44 Tahun
- d. 45-54 Tahun
- e. 55-64 Tahun

Pendidikan Terakhir :

- a. S3
- b. S2
- c. S1
- d. D3
- e. SMA/SMK

Lama Bekerja :

- a. <1 tahun
- b. 1-3 tahun

- c. >3-5 tahun
- d. >5 tahun

Bekerja pada posisi/ divisi : :

### **MANAJEMEN TALENTA**

Pada kuesioner ini berkaitan dengan pernyataan-pernyataan yang menyangkut manajemen talenta. Pada bagian ini terdapat 16 pernyataan yang dikembangkan oleh CIPD dengan menggunakan lima poin skala, mulai dari skala 1: tidak pernah digunakan hingga skala 5: sangat sering digunakan. Hal tersebut untuk menilai Manajemen Talenta berdasarkan persepsi responden.

(Berikan tanda (✓) pada skala yang anda anggap sebagai penilaian yang sesuai)

No	Pernyataan	Respon				
	PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Kantor Cabang Manado menggunakan praktik pengembangan talenta dibawah ini pada diri saya :	Tidak Pernah Digunakan	Jarang Digunakan	Sesekali Digunakan	Sering Digunakan	Sangat Sering Digunakan
1.	Pelatihan di tempat kerja.					
2.	Program pengembangan <i>in-house</i> .					
3.	Metode <i>e-learning</i> .					
4.	Pembinaan oleh manajer lini.					

5.	Pelatihan yang dipimpin oleh instruktur disampaikan dari pekerjaan.				
6.	Konferensi eksternal.				
7.	<i>Workshop</i> dan <i>events</i> .				
8.	Kelas pelatihan formal.				
9.	Pelatihan yang dilakukan oleh praktisi dari luar.				
10.	<i>Internal knowledge-sharing events</i> .				
11.	Rotasi pekerjaan (misalnya : memindahkan karyawan dengan perbedaan tugas).				
12.	<i>Secondment</i> (misalnya : transfer karyawan sementara ke posisi lain).				
13.	<i>Shadowing</i> (misalnya : mengamati dan				

	menghabiskan waktu bersama ahli).				
14.	Perangkat pembelajaran tindakan (misalnya : pelatihan berkelompok untuk mempelajari tindakan mereka sendiri dan pengalaman).				
15.	Pembelajaran kolaboratif dan sosial (misalnya : menghubungkan karyawan dan berbagi pengetahuan menggunakan sosial media).				
16.	Pembelajaran berbasis video.				

## **KONTRAK PSIKOLOGIS RELASIONAL**

Pada kuesioner ini berkaitan dengan pernyataan-pernyataan yang menyangkut kontrak psikologis relasional. Pada bagian ini 9 pernyataan untuk menilai kontrak psikologis relasional berdasarkan persepsi responden. Yang diukur menggunakan skala berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

(Berikan tanda (✓) pada skala yang anda anggap sebagai penilaian yang sesuai)

No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa perusahaan ini memberi balas jasa atas usaha yang dilakukan.					
2.	Saya berharap untuk berkembang dalam perusahaan ini.					
3.	Jenjang karir saya di perusahaan ini dipetakan dengan jelas.					
4.	Saya termotivasi untuk memberikan kontribusi 100% pada perusahaan ini sebagai imbalan untuk manfaat pekerjaan di masa depan.					
5.	Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan.					
6.	Saya yakin mendapatkan promosi sesuai dengan lama saya bekerja dan usaha yang sudah saya curahkan di perusahaan ini.					

7.	Saya memiliki peluang yang masuk akal untuk dipromosikan jika saya bekerja keras.				
8.	Bagi saya, perusahaan ini sudah seperti keluarga bagi saya.				
9.	Perusahaan mengembangkan dan memberi imbalan bagi pegawai yang berusaha serta bekerja keras				

### **EFEKTIVITAS ORGANISASI**

Pada kuesioner ini berkaitan dengan pernyataan-pernyataan yang menyangkut keefektifan organisasi dalam perusahaan. Pada bagian ini terdapat 14 pernyataan untuk menilai berbagai keefektifan organisasi berdasarkan persepsi responden. Yang diukur menggunakan skala berikut:

- STS : Sangat Tidak Setuju (1)
- TS : Tidak Setuju (2)
- N : Netral (3)
- S : Setuju (4)
- SS : Sangat Setuju (5)

(Berikan tanda (✓) pada skala yang anda anggap sebagai peniliaian yang sesuai)

No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Dalam perusahaan dimana saya bekerja terdapat inovasi produk/layanan baru.					
2.	Perusahaan dimana saya bekerja terdapat identifikasi peluang bisnis baru.					
3.	Perusahaan dimana saya bekerja mengkoordinasikan usaha pengembangan dari unit					

	yang berbeda.			
4.	Dalam perusahaan dimana saya bekerja terdapat antisipasi terhadap peluang pasar potensial untuk produk/layanan baru.			
5.	Adanya komersialisasi secara cepat apabila ada inovasi baru di perusahaan dimana saya bekerja.			
6.	Dalam perusahaan dimana saya bekerja terdapat adaptasi yang cepat terhadap perubahan yang tidak terantisipasi.			
7.	Dalam perusahaan dimana saya bekerja terdapat antisipasi krisis.			
8.	Perusahaan dimana saya bekerja dapat mengadaptasikan tujuan dan targetnya terhadap perubahan pasar atau industri.			
9.	Perusahaan dimana saya bekerja mengurangi waktu respon pasar.			
10.	Perusahaan dimana saya bekerja bereaksi terhadap informasi baru mengenai industri atau pasar.			
11.	Perusahaan dimana saya bekerja menjadi responsif terhadap permintaan pasar baru.			
12.	Perusahaan dimana saya bekerja menghindari tumpang tindih perkembangan dari inisiatif perusahaan.			
13.	Perusahaan dimana saya bekerja terdapat penyederhanaan proses internal.			

14.	Dalam perusahaan dimana saya bekerja mengurangi informasi yang tumpang tindih.						
-----	--	--	--	--	--	--	--





Apakah anda karyawan di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Kantor Cabang Manado?	Nama / Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Bekerja pada Posisi
Ya	Darwis Kakanga	Laki-laki	25-34 Tahun	S1	>5 Tahun	Mikro Bisnis
Ya	Haryo	Laki-laki	35-44 Tahun	S1	>5 Tahun	Credit Risk
Ya	Ine	Perempuan	45-54 Tahun	S1	>5 Tahun	Staf
Ya	Sil	Perempuan	35-44 Tahun	S1	>5 Tahun	Staf
Ya	Leny	Perempuan	55-64 Tahun	D3	>5 Tahun	CSO
Ya	Ani	Perempuan	55-64 Tahun	D3	>5 Tahun	CSO
Ya	Beny	Laki-laki	45-54 Tahun	SMA/ SMK	>3-5 Tahun	Driver
Ya	Alfian	Laki-laki	45-54 Tahun	D3	>3-5 Tahun	Driver
Ya	Abram	Laki-laki	45-54 Tahun	D3	>3-5 Tahun	Staf
Ya	Gina	Perempuan	25-34 Tahun	S1	1-3 Tahun	CSO
Ya	Anto	Laki-laki	15-24 Tahun	S1	1-3 Tahun	Kasir
Ya	Jane	Perempuan	25-34 Tahun	D3	>3-5 Tahun	Kasir
Ya	Ansyeh	Perempuan	15-24 Tahun	S1	1-3 Tahun	Kasir
Ya	Hedy	Perempuan	15-24 Tahun	S1	1-3 Tahun	Kasir
Ya	Vana	Perempuan	15-24 Tahun	D3	1-3 Tahun	Staf
Ya	Peggy	Perempuan	25-34 Tahun	S1	1-3 Tahun	Marketing
Ya	Engel	Laki-laki	25-34 Tahun	S1	>3-5 Tahun	Marketing

Ya	Satria	Laki-laki	25-34 Tahun	S1	1-3 Tahun	Operational
Ya	At	Laki-laki	15-24 Tahun	S1	<1 Tahun	Operational
Ya	Adm	Perempuan	45-54 Tahun	S1	>5 Tahun	Operation
Ya	Al	Perempuan	25-34 Tahun	S1	>5 Tahun	Operation
Ya	Nancy	Perempuan	45-54 Tahun	S1	>5 Tahun	Funding
Ya	Mw	Perempuan	35-44 Tahun	S1	>5 Tahun	Funding
Ya	Js	Laki-laki	45-54 Tahun	S1	>5 Tahun	Audit
Ya	Gt	Laki-laki	25-34 Tahun	S1	>3-5 Tahun	Mitra Bisnis
Ya	Vet	Perempuan	25-34 Tahun	S1	1-3 Tahun	CSO
Ya	Mk	Perempuan	35-44 Tahun	S1	>5 Tahun	Mitra Bisnis
Ya	Ghk	Perempuan	15-24 Tahun	S1	<1 Tahun	Operation
Ya	Ds	Laki-laki	45-54 Tahun	S1	>5 Tahun	Audit
Ya	Sw	Laki-laki	45-54 Tahun	S1	>5 Tahun	Audit
Ya	Rs	Laki-laki	45-54 Tahun	S1	>5 Tahun	Operation
Ya	Aldo	Laki-laki	25-34 Tahun	S1	>3-5 Tahun	Operation
Ya	Yos	Laki-laki	15-24 Tahun	S1	1-3 Tahun	Operation
Ya	Injil	Perempuan	15-24 Tahun	S1	1-3 Tahun	CSO
Ya	Ulan	Perempuan	25-34 Tahun	S1	>3-5 Tahun	CSO
Ya	Rr	Perempuan	15-24 Tahun	S1	1-3 Tahun	Teller
Ya	Itie	Perempuan	25-34 Tahun	S1	>3-5 Tahun	HRD
Ya	Al	Perempuan	15-24 Tahun	S1	1-3 Tahun	HRD
Ya	Joy	Laki-laki	45-54 Tahun	S1	>5 Tahun	HRD
Ya	Put	Perempuan	15-24	S1	1-3 Tahun	Teller

		an	Tahun			
Ya	IK	Perempuan	15-24 Tahun	S1	1-3 Tahun	Teller
Ya	Ande	Perempuan	45-54 Tahun	S1	1-3 Tahun	Operat ion
Ya	Clara	Perempuan	45-54 Tahun	S1	>5 Tahun	HRD
Ya	Oi	Laki-laki	45-54 Tahun	S1	>5 Tahun	Operat ion
Ya	Rico	Laki-laki	15-24 Tahun	S1	1-3 Tahun	Staf
Ya	Arm	Laki-laki	15-24 Tahun	S1	1-3 Tahun	CSO
Ya	Alom	Perempuan	15-24 Tahun	S1	1-3 Tahun	Staf
Ya	Esy	Perempuan	35-44 Tahun	S1	>5 Tahun	Operat ion
Ya	NHK	Perempuan	45-54 Tahun	S1	>5 Tahun	Marke ting
Ya	Intan	Perempuan	15-24 Tahun	S1	>3-5 Tahun	Sales Marke ting
Ya	FEM	Perempuan	55-64 Tahun	S1	>5 Tahun	ASR
Ya	Sem	Laki-laki	15-24 Tahun	S1	<1 Tahun	Sales Marke tiny
Ya	Andi	Laki-laki	15-24 Tahun	S1	1-3 Tahun	Sales Marke ting
Ya	Anto	Laki-laki	45-54 Tahun	S1	>5 Tahun	BO
Ya	Kris	Laki-laki	15-24 Tahun	S1	1-3 Tahun	Marke ting
Ya	Liz	Perempuan	15-24 Tahun	S1	<1 Tahun	Teller
Ya	Anis	Laki-laki	35-44 Tahun	S1	>5 Tahun	ASR
Ya	JH	Laki-laki	35-44 Tahun	S1	>5 Tahun	CAS
Tidak						
Ya	Regina	Perempuan	15-24 Tahun	S1	1-3 Tahun	Oprasi onal
Ya	Vony	Perempuan	45-54 Tahun	S1	>5 Tahun	CSO

Ya	Mila	Perempuan	45-54 Tahun	S1	>5 Tahun	Operation
Ya	Dee	Perempuan	35-44 Tahun	S1	>5 Tahun	HRD
Ya	Dey	Perempuan	25-34 Tahun	S1	>5 Tahun	Staf
Ya	Temy	Laki-laki	15-24 Tahun	S1	<1 Tahun	Teller
Ya	Angky	Laki-laki	25-34 Tahun	S1	>5 Tahun	Sales Marketing
Ya	Jerry	Laki-laki	25-34 Tahun	S1	>5 Tahun	Sales Marketing
Ya	Steve	Laki-laki	25-34 Tahun	S1	>5 Tahun	Sales Marketing
Ya	Reaven	Laki-laki	25-34 Tahun	S1	>3-5 Tahun	Sales Marketing
Ya	Emon	Laki-laki	25-34 Tahun	S1	>3-5 Tahun	Sales Marketing
Ya	Ria	Perempuan	25-34 Tahun	S1	>3-5 Tahun	Marketing
Ya	Oly	Perempuan	25-34 Tahun	S1	>3-5 Tahun	Teller
Ya	Ony	Laki-laki	25-34 Tahun	S1	>3-5 Tahun	Operation
Ya	Rita	Perempuan	25-34 Tahun	S1	>5 Tahun	Teller
Ya	Lina	Perempuan	35-44 Tahun	S1	>5 Tahun	Staf
Ya	Merry	Perempuan	25-34 Tahun	S1	>5 Tahun	CSO
Ya	Egha	Perempuan	25-34 Tahun	S1	>5 Tahun	Marketing
Ya	Meidy	Perempuan	25-34 Tahun	S1	>5 Tahun	Operation
Ya	Arthur	Laki-laki	25-34 Tahun	S1	>3-5 Tahun	CSO
Ya	Lala	Perempuan	25-34 Tahun	S1	<1 Tahun	Staff
Ya	Tesa	Perempuan	25-34 Tahun	S1	1-3 Tahun	Teller

Ya	Andre	Laki-laki	25-34 Tahun	S1	1-3 Tahun	staff
Ya	Sendy	Laki-laki	25-34 Tahun	S2	1-3 Tahun	General manager
Ya	Putu	Laki-laki	25-34 Tahun	S1	>3-5 Tahun	Teller
Ya	Indra	Laki-laki	25-34 Tahun	S1	1-3 Tahun	Teller
Ya	Indri	Perempuan	25-34 Tahun	S1	1-3 Tahun	CS
Ya	Agung	Laki-laki	25-34 Tahun	S1	1-3 Tahun	Customer Service
Ya	Yanda	Laki-laki	35-44 Tahun	S1	1-3 Tahun	CS
Ya	Ica	Perempuan	25-34 Tahun	S1	1-3 Tahun	Teller
Ya	Dika	Laki-laki	25-34 Tahun	S1	1-3 Tahun	BO
Ya	Afdal	Laki-laki	25-34 Tahun	S1	1-3 Tahun	Staff
Ya	Fahrul	Laki-laki	25-34 Tahun	S1	<1 Tahun	CS
Ya	Bernika	Perempuan	15-24 Tahun	S1	1-3 Tahun	Teller
Ya	Yuni	Perempuan	25-34 Tahun	S1	1-3 Tahun	CS
Ya	Akbar	Laki-laki	25-34 Tahun	S1	<1 Tahun	BO
Ya	Gitta	Perempuan	25-34 Tahun	S1	<1 Tahun	CS
Ya	Fidel	Laki-laki	25-34 Tahun	S1	<1 Tahun	Teller
Ya	Zeno	Laki-laki	25-34 Tahun	S1	<1 Tahun	CS
Ya	Yosua	Laki-laki	25-34 Tahun	S1	<1 Tahun	Teller
Ya	Merlyn	Perempuan	15-24 Tahun	S1	1-3 Tahun	Teller
Ya	Jovent	Laki-laki	25-34 Tahun	S1	1-3 Tahun	BO
Ya	Yoga	Laki-laki	25-34	S1	1-3 Tahun	CS

			Tahun			
Ya	Jess	Perempuan	15-24 Tahun	S1	<1 Tahun	CS





## LAMPIRAN III DATA KUESIONER

M T	M T 2	M T 3	M T 4	M T 5	M T 6	M T 7	M T 8	M T 9	M T 1 0	M T 1 1	M T 1 2	M T 1 3	M T 1 4	M T 1 5	E O 1	E O 2	E O 3	E O 4	E O 5	E O 6	E O 7	E O 8	E O 9	E O 0	E O 1	E O 2	E O 3	K P 1	K P 2	K P 3	K P 4	K P 5	K P 6	K P 7	K P 8	K P 9
2	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	5	4	3	3	3	3	4	1	4	3	4	2	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	
4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
3	4	5	5	5	3	3	4	4	5	3	3	3	4	2	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4		
2	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	



4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4			
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5			
5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4			
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3		
5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4				
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	5	
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4			
2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4		
2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4			
2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5			
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5			
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5				
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4				
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5			
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4		



4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---





## 1. Validitas

### A. *Manajemen Talenta*

**Correlations**

		MT_1	MT_2	MT_3	MT_4	MT_5	MT_6	MT_7	MT_8	MT_9
MT_1	Pearson Correlation	1	.309	.282	.380*	.231	.559*	.612*	.497*	.489*
	Sig. (2-tailed)		.097	.131	.038	.220	.001	.000	.005	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MT_2	Pearson Correlation	.309	1	.188	.419*	.618*	.291	.464*	.103	.039
	Sig. (2-tailed)	.097		.321	.021	.000	.119	.010	.589	.840
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MT_3	Pearson Correlation	.282	.188	1	.518*	.312	.249	.160	.321	.294
	Sig. (2-tailed)	.131	.321		.003	.093	.184	.400	.084	.115
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MT_4	Pearson Correlation	.380*	.419*	.518*	1	.685*	.520*	.400*	.368*	.494*
	Sig. (2-tailed)	.038	.021	.003		.000	.003	.028	.046	.006

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MT_5	Pearson Correlation	.231	.618*	.312	.685*	1	.419*	.474*	.337	.293	
	Sig. (2-tailed)	.220	.000	.093	.000		.021	.008	.068	.116	
MT_6	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.559*	.291	.249	.520*	.419*	1	.554*	.639*	.628*	
MT_7	Sig. (2-tailed)	.001	.119	.184	.003	.021		.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MT_8	Pearson Correlation	.612*	.464*	.160	.400*	.474*	.554*	1	.730*	.538*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.400	.028	.008	.001		.000	.002	
MT_9	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.497*	.103	.321	.368*	.337	.639*	.730*	1	.736*	
Sig. (2-tailed)	.005	.589	.084	.046	.068	.000	.000		.000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Sig. (2-tailed)	.489*	.039	.294	.494*	.293	.628*	.538*	.736*	1		
	.006	.840	.115	.006	.116	.000	.002	.000			

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MT_10	Pearson Correlation	.260	.331	.134	.385*	.552*	.568*	.580*	.561*	.505*
	Sig. (2-tailed)	.166	.074	.479	.035	.002	.001	.001	.001	.004
MT_11	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.675*	.238	.085	.226	.236	.587*	.600*	.582*	.563*
MT_12	Sig. (2-tailed)	.000	.204	.657	.230	.209	.001	.000	.001	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MT_13	Pearson Correlation	.563*	.336	.047	.314	.483*	.716*	.709*	.584*	.536*
	Sig. (2-tailed)	.001	.070	.807	.091	.007	.000	.000	.001	.002
MT_14	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.576*	.210	-.031	.251	.247	.510*	.454*	.439*	.462*
	Sig. (2-tailed)	.001	.265	.871	.182	.188	.004	.012	.015	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.381*	.530*	.021	.403*	.631*	.537*	.593*	.433*	.401*
	Sig. (2-tailed)	.038	.003	.914	.027	.000	.002	.001	.017	.028

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MT_15	Pearson Correlation	.633*	.279	.091	.296	.260	.611*	.620*	.611*	.556*
	Sig. (2-tailed)	.000	.136	.632	.113	.166	.000	.000	.000	.001
MT_16	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.230	.195	.220	.133	.255	.233	.177	.280	.166
TOTAL_M	Sig. (2-tailed)	.221	.302	.242	.484	.173	.216	.351	.134	.381
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
T	Pearson Correlation	.703*	.491*	.313	.588*	.618*	.789*	.796*	.750*	.705*
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.092	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

### Correlations

	MT_10	MT_11	MT_12	MT_13	MT_14	MT_15	MT_16	TOTAL_MT	
MT_1	Pearson Correlation	.260	.675	.563	.576*	.381	.633**	.230**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.166	.000	.001	.001	.038	.000	.221	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30
MT_2	Pearson Correlation	.331	.238	.336	.210*	.530**	.279	.195**	.491
	Sig. (2-tailed)	.074	.204	.070	.265	.003	.136	.302	.006
MT_3	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.134	.085	.047	-	.021	.091	.220	.313
MT_4	Sig. (2-tailed)	.479	.657	.807	.871	.914	.632	.242	.092
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
MT_5	Pearson Correlation	.385*	.226*	.314**	.251	.403**	.296**	.133*	.588*
	Sig. (2-tailed)	.035	.230	.091	.182	.027	.113	.484	.001
MT_6	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.552	.236**	.483	.247**	.631	.260*	.255**	.618
	Sig. (2-tailed)	.002	.209	.007	.188	.000	.166	.173	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.568**	.587	.716	.510**	.537*	.611	.233**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.004	.002	.000	.216	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30
MT_7	Pearson Correlation	.580**	.600**	.709	.454*	.593**	.620**	.177	.796**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.012	.001	.000	.351	.000
MT_8	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.561**	.582	.584	.439*	.433	.611**	.280**	.750
MT_9	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.015	.017	.000	.134	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
MT_10	Pearson Correlation	.505**	.563	.536	.462**	.401	.556**	.166**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.002	.010	.028	.001	.381	.000
MT_11	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	1	.606	.679	.313*	.766**	.480**	.360**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.092	.000	.007	.051	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.606**	1	.762	.628	.617	.764**	.563**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001		.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30
MT_12	Pearson Correlation	.679**	.762	1	.668	.751**	.702**	.400**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.029	.000
MT_13	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.313**	.628	.668	1	.565	.632**	.211*	.675*
MT_14	Sig. (2-tailed)	.092	.000	.000		.001	.000	.264	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
MT_15	Pearson Correlation	.766*	.617**	.751	.565*	1**	.589**	.387**	.798*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.001	.034	.000
MT_16	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.480**	.764	.702	.632	.589	1**	.585**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.001		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.360	.563	.400	.211	.387	.585	1	.481
	Sig. (2-tailed)	.051	.001	.029	.264	.034	.001		.007

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.745**	.815**	.861	.675**	.798**	.809**	.481**		1**
TOTAL_MT	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

### B. Efektivitas Organisasi

Correlations

		EO_1	EO_2	EO_3	EO_4	EO_5	EO_6	EO_7	EO_8
	Pearson Correlation	1	.670**	.594**	.629**	.598**	.554**	.624**	.578**
EO_1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.670**	1	.757**	.752**	.721**	.597**	.623**	.596**
EO_2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.594**	.757**	1	.806**	.882**	.679**	.629**	.617**
EO_3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

	Pearson Correlation	.629**	.752**	.806**	1	.837**	.722**	.671**	.616**
EO_4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.598**	.721**	.882**	.837**	1	.780**	.737**	.671**
EO_5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.554**	.597**	.679**	.722**	.780**	1	.590**	.698**
EO_6	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.624**	.623**	.629**	.671**	.737**	.590**	1	.755**
EO_7	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.578**	.596**	.617**	.616**	.671**	.698**	.755**	1
EO_8	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.363**	.341*	.456**	.469**	.568**	.466**	.606**	.547**
EO_9	Sig. (2-tailed)	.010	.015	.001	.001	.000	.001	.000	.000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.455**	.564**	.548**	.544**	.490**	.486**	.390**	.428**
EO_10	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.313*	.488**	.496**	.458**	.546**	.422**	.610**	.465**
EO_11	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.000	.001	.000	.002	.000	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.453**	.534**	.638**	.593**	.733**	.674**	.670**	.569**
EO_12	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.651**	.432**	.371**	.421**	.460**	.393**	.444**	.387**
EO_13	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.008	.002	.001	.005	.001	.005
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.409**	.559**	.405**	.404**	.439**	.379**	.424**	.377**
EO_14	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.004	.004	.001	.007	.002	.007
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL_EO	Pearson Correlation	.716**	.798**	.827**	.830**	.882**	.779**	.820**	.767**

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50

### Correlations

		EO_9	EO_10	EO_11	EO_12	EO_13	EO_14	TOTAL_EO
EO_1	Pearson Correlation	.363	.455**	.313**	.453**	.651**	.409**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.027	.001	.000	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
EO_2	Pearson Correlation	.341**	.564	.488**	.534**	.432**	.559**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
EO_3	Pearson Correlation	.456*	.548**	.496	.638**	.371**	.405**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.008	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
EO_4	Pearson Correlation	.469*	.544**	.458**	.593	.421**	.404**	.830**
	N							

	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.002	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.568* *	.490**	.546**	.733**	.460	.439**	.882**
EO_5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.466* *	.486**	.422**	.674**	.393**	.379	.779**
EO_6	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000	.005	.007	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.606* *	.390**	.610**	.670**	.444**	.424**	.820
EO_7	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.001	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.547* *	.428**	.465**	.569**	.387**	.377**	.767**
EO_8	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000	.005	.007	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
EO_9	Pearson Correlation	1**	.535*	.765**	.670**	.496**	.612**	.739**

	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.535* *	1**	.636**	.686**	.544**	.513**	.721**
EO_10	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.765* *	.636**	1**	.724**	.364**	.669**	.749**
EO_11	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.009	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.670* *	.686**	.724**	1**	.569**	.534**	.843**
EO_12	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.496* *	.544**	.364**	.569**	1**	.486**	.637**
EO_13	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
EO_14	Pearson Correlation	.612* *	.513**	.669**	.534**	.486**	1**	.668**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.739*	.721**	.749**	.843**	.637**	.668**	.1**
TOTAL_E	n							
O	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

C. Kontrak Psikologis

Correlations

		KP_1	KP_2	KP_3	KP_4	KP_5
KP_1	Pearson Correlation	1	.197	.448**	.248	.129
	Sig. (2-tailed)		.170	.001	.083	.371
	N	50	50	50	50	50
KP_2	Pearson Correlation	.197	1	.335*	.551**	.439**
	Sig. (2-tailed)	.170		.018	.000	.001
	N	50	50	50	50	50
KP_3	Pearson Correlation	.448**	.335*	1	.486**	.382**
	Sig. (2-tailed)	.001	.018		.000	.006
	N	50	50	50	50	50

	Pearson Correlation	.248	.551**	.486**	1	.531**
KP_4	Sig. (2-tailed)	.083	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.129	.439**	.382**	.531**	1
KP_5	Sig. (2-tailed)	.371	.001	.006	.000	
	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.373**	.117	.428**	.450**	.231
KP_6	Sig. (2-tailed)	.008	.419	.002	.001	.106
	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.267	.103	.206	.275	.267
KP_7	Sig. (2-tailed)	.060	.475	.152	.053	.060
	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.266	.278	.317*	.381**	.353*
KP_8	Sig. (2-tailed)	.062	.050	.025	.006	.012
	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.369**	.316*	.394**	.405**	.433**
KP_9	Sig. (2-tailed)	.008	.025	.005	.004	.002
	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.565**	.550**	.686**	.733**	.638**
TOTAL_K	Correlation					
P	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000

N	50	50	50	50	50
---	----	----	----	----	----

### Correlations

		KP_6	KP_7	KP_8	KP_9	TOTAL_K P
KP_1	Pearson Correlation	.373	.267	.266**	.369	.565
	Sig. (2-tailed)	.008	.060	.062	.008	.000
	N	50	50	50	50	50
KP_2	Pearson Correlation	.117	.103	.278*	.316**	.550**
	Sig. (2-tailed)	.419	.475	.050	.025	.000
	N	50	50	50	50	50
KP_3	Pearson Correlation	.428**	.206*	.317	.394**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.002	.152	.025	.005	.000
	N	50	50	50	50	50
KP_4	Pearson Correlation	.450	.275**	.381**	.405	.733**
	Sig. (2-tailed)	.001	.053	.006	.004	.000
	N	50	50	50	50	50
KP_5	Pearson Correlation	.231	.267**	.353**	.433**	.638
	Sig. (2-tailed)	.106	.060	.012	.002	.000
	N	50	50	50	50	50
KP_6	Pearson Correlation	1**	.455	.426**	.266**	.642
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.062	.000

	N	50	50	50	50	50
KP_7	Pearson Correlation	.455	1	.602	.401	.621
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.004	.000
KP_8	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.426	.602	1*	.616**	.714*
KP_9	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50
TOTAL_K P	Pearson Correlation	.266**	.401*	.616**	1**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.062	.004	.000		.000
	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.642**	.621**	.714**	.721**	1**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50

## 2. Reliabilitas

### A. Manajemen Talenta

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	17

**B. Efektivitas Organisasi**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	15

**C. Kontrak Psikologis**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	10



**LAMPIRAN V**  
**ANALISIS REGRESI LINEAR**  
**(SEDERHANA & BERGANDA)**

## 1. Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel X terhadap Variabel Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.041 <sup>a</sup>	.002	-.008	6.703

a. Predictors: (Constant), MANAJEMEN TALENTA

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.587	1	7.587	.169	<sup>b</sup> .682
	Residual	4537.520	101	44.926		
	Total	4545.107	102			

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS ORGANISASI

b. Predictors: (Constant), MANAJEMEN TALENTA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	59.812	3.776		15.841	.000
	MANAJEMEN TALENTA	.025	.061	.041	.411	.682

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS ORGANISASI

## 2. Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel X terhadap Variabel M

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.370 <sup>a</sup>	.137	.128	3.783

a. Predictors: (Constant), MANAJEMEN TALENTA

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228.596	1	228.596	15.975	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1445.230	101	14.309		
	Total	1673.825	102			

a. Dependent Variable: KONTRAK PSIKOLOGIS

b. Predictors: (Constant), MANAJEMEN TALENTA

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.721	2.131	14.417	.000
	MANAJEMEN TALENTA	.138	.034	.370	3.997 .000

a. Dependent Variable: KONTRAK PSIKOLOGIS

### 3. Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel M terhadap Variabel Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.357 <sup>a</sup>	.128	.119	6.266

a. Predictors: (Constant), KONTRAK PSIKOLOGIS

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	579.954	1	579.954	14.773	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3965.153	101	39.259		
	Total	4545.107	102			

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS ORGANISASI

b. Predictors: (Constant), KONTRAK PSIKOLOGIS

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	38.320	6.021		6.365	.000
	KONTRAK PSIKOLOGIS	.589	.153	.357	3.844	.000

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS ORGANISASI

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda Variabel X dan M terhadap Variabel

Y

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.370 <sup>a</sup>	.137	.120	6.26212

a. Predictors: (Constant), KONTRAK PSIKOLOGIS, MANAJEMEN TALENTA

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	623.691	2	311.846	7.952	.001 <sup>b</sup>
	Residual	3921.416	100	39.214		
	Total	4545.107	102			

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS ORGANISASI

b. Predictors: (Constant), KONTRAK PSIKOLOGIS, MANAJEMEN TALENTA

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.754	6.169		6.445	.000
	MANAJEMEN TALENTA	-.065	.061	-.106	-1.056	.293
	KONTRAK PSIKOLOGIS	.653	.165	.396	3.964	.000

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS ORGANISASI