

Pengaruh *Talent Management* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Luwu Utara

Alma^{1*}, Ilham Tahier², Yusuf Qamaruddin³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo, Jl. Sudirman No.Km. 03, Binturu, Kec. Wara Selatan, Kota Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia.

Email: cerisalma@gmail.com^{1*}, ilhamtahier@umpalopo.ac.id², myusuf@umpalopo.co.id³

Histori Artikel:

Dikirim 16 Mei 2025; Diterima dalam bentuk revisi 10 Juni 2025; Diterima 30 Juni 2025; Diterbitkan 1 Agustus 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Alma, Tahier, I., & Qamaruddin, Y. (2025). Pengaruh Talent Management dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Luwu Utara. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(4), 2254-2262. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i4.4284>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh talent management dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil). Talent management yang meliputi pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan motivasi kerja yang diberikan oleh organisasi diyakini memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Dinas Dukcapil. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa talent management maupun motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Talent Management; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to analyze the effect of talent management and work motivation on employee performance at the Civil Registration and Population Office (Dukcapil). Talent management, which includes the effective management of human resources, and work motivation provided by the organization, are believed to play a significant role in improving employee performance. This research employs a quantitative approach with a survey method, where data is collected through questionnaires distributed to employees at Dukcapil. The data analysis technique used is multiple linear regression to identify the influence of each variable on employee performance. The results show that both talent management and work motivation have a significant effect on employee performance.

Keyword: Talent Management; Work Motivation; Employee Performance.

1. Pendahuluan

Dalam era reformasi saat ini, Indonesia sebagai negara berkembang telah membentuk berbagai lembaga pemerintahan guna mendukung percepatan pembangunan nasional. Salah satu lembaga tersebut adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan administrasi kependudukan. Peningkatan kinerja lembaga ini menjadi aspek yang sangat ditekankan, sejalan dengan upaya pencapaian tujuan nasional yang lebih efektif. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Dalam perspektif manajemen modern, SDM dianggap sebagai pusat strategi organisasi dan penentu keberhasilan dalam mencapai sasaran kerja. Organisasi didirikan dengan tujuan tertentu, di antaranya untuk meningkatkan kinerja secara optimal sehingga dapat memberikan manfaat, baik bagi kelangsungan organisasi maupun kesejahteraan pegawai (Warnanti & Pranata, 2020). Komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan sikap yang mencerminkan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berpartisipasi aktif dalam proses pengembangannya. Komitmen ini diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Ilham Safar *et al.*, 2022). Salah satu pendekatan yang diyakini dapat meningkatkan keterlibatan pegawai adalah manajemen talenta (talent management). Konsep ini mencakup proses sistematis untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan individu yang memiliki kemampuan unggul, serta mengelola mereka agar selaras dengan arah strategis organisasi (Al Rinadra *et al.*, 2023). Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam merekrut dan mempertahankan individu dengan potensi tinggi. Oleh karena itu, penerapan manajemen talenta menjadi strategi penting dalam memastikan kesinambungan organisasi (Harmen, 2018). Selain itu, peningkatan motivasi kerja juga diperlukan sebagai upaya memperkuat kinerja pegawai. Motivasi kerja dapat dibentuk melalui penghargaan serta pemberian ruang partisipasi dalam proses kerja yang mendorong terciptanya rasa memiliki terhadap tujuan organisasi (Sudarijati & Setiawan, 2019).

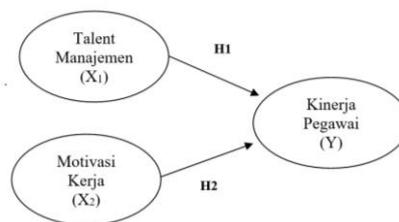
Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai sasaran organisasi (Nurjanah *et al.*, 2023). Sebagaimana disampaikan oleh Windi *et al.* (2021), penerapan manajemen talenta tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga memperkuat motivasi kerja pegawai. Keberadaan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Luwu Utara memiliki nilai strategis dalam pelayanan publik. Untuk itu, diperlukan pegawai yang memiliki keterampilan, profesionalisme, dan kinerja yang baik (Ahmad Putra Utama & Ida Ayu, 2013). Berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan akurasi pelayanan, khususnya dalam hal kesalahan pencatatan atau pengetikan dokumen kependudukan, yang menunjukkan masih adanya kekurangan dalam profesionalisme kinerja pegawai. Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan pada pengujian pengaruh talent management dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Luwu Utara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman empiris mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai.

Teori manajemen strategis yang dikembangkan oleh McKinsey & Company pada tahun 1997 memperkenalkan istilah manajemen talenta setelah melakukan sejumlah penelitian. Dalam bahasa Indonesia, talenta merujuk pada faktor yang membedakan kinerja setiap individu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen talenta merupakan keseluruhan proses yang bertujuan untuk menarik, mempertahankan, memotivasi, dan mengembangkan bakat dalam organisasi, baik yang ada saat ini maupun di masa depan (Windi *et al.*, 2021). Saat ini, talenta didefinisikan sebagai pegawai atau karyawan yang menunjukkan kinerja luar biasa, yang sering disebut sebagai "pegawai kunci" atau "pegawai dengan potensi tinggi", dan diperkirakan akan memberikan kontribusi besar bagi kemajuan dan keberlanjutan organisasi di masa depan (Waruwu *et al.*, 2023). Dengan demikian, manajemen talenta bertujuan untuk memastikan bahwa posisi penting dalam organisasi dapat diisi secara internal dengan menciptakan kelompok pengembangan talenta yang terdiri dari karyawan yang berbakat dan berkualifikasi (Masrurroh *et al.*, 2023). Karakteristik talenta meliputi perilaku, pengalaman karier, potensi, kualitas pribadi, inisiatif, jiwa pembelajar, kerja sama, dan keterampilan (Siti Unun Fatayati & Abdul Juli Andi Gani, 2020). Tujuan

RESEARCH ARTICLE

utama dari manajemen talenta adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam rekrutmen, seleksi, retensi, dan pengembangan, dengan harapan bahwa jika pelatihan dan pengembangan kurang, kemampuan karyawan untuk menghadapi tantangan yang ada akan terbatas, yang akhirnya dapat menghambat peningkatan kinerja organisasi (Pusriadi & Darma, 2020). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengelolaan talenta yang dikembangkan oleh instansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan pengembangan manajemen talenta yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai (Masruroh *et al.*, 2023; Yuliana *et al.*, 2022). Selanjutnya, teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg dikenal sebagai teori dua faktor, yang berfokus pada sumber-sumber motivasi terkait penyelesaian pekerjaan. Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hasil dari dua faktor yang berbeda (King, 2023). Motivasi sendiri berasal dari kata Latin *move* yang berarti dorongan atau penggerak, yang dalam konteks manajemen berfokus pada penggerakan potensi bawahan agar mereka bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Siringoringo *et al.*, 2023). Motivasi kerja mencakup sikap atau mental yang terbentuk baik dari dalam diri sendiri maupun faktor eksternal, yang mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi bisa berupa motivasi intrinsik yang timbul dari dalam diri individu, atau motivasi ekstrinsik yang dipengaruhi oleh faktor luar (Adinda *et al.*, 2023). Seorang pemimpin perlu mampu memberikan dorongan yang memotivasi karyawan agar mereka tetap semangat dalam bekerja dan mencapai tujuan organisasi (Parashakti & Noviyanti, 2021). Motivasi sangat penting karena merupakan pendorong bagi individu untuk bekerja keras dan mencapai hasil optimal (Wahdatun Aulia *et al.*, 2024). Manajer, melalui pemberian inspirasi, semangat, penghargaan, dan kesempatan pengembangan karir, memberikan dorongan kepada pegawai untuk tetap bersemangat dan mencapai hasil yang diinginkan (Warnanti & Pranata, 2020).

Penelitian oleh Wahdatun Aulia *et al.* (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja, menurut beberapa ahli, merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Agustina & Adriani, 2022). Secara umum, kinerja berhubungan dengan hasil kerja yang mencakup bagaimana proses pekerjaan dilakukan. Kinerja ini erat kaitannya dengan tujuan organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi (Siringoringo *et al.*, 2023). Kinerja dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu kinerja individu dan kinerja kelompok atau organisasi. Kinerja individu mencakup pencapaian seorang pegawai yang dihargai oleh pimpinan, baik secara materi maupun nonmateri. Sementara itu, kinerja kelompok atau organisasi mencakup hasil yang dicapai oleh karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang diukur berdasarkan standar operasional perusahaan. Kinerja individu, di sisi lain, mencakup keseluruhan hasil kerja seorang karyawan (Sutrisno *et al.*, 2022).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari subjek penelitian melalui metode wawancara dan pengisian kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Dukcapil yang berjumlah 70 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *sampling jenuh*, di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

RESEARCH ARTICLE

2.1 Uji Validitas

Validitas merujuk pada tingkat kesahihan suatu instrumen untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan untuk menilai seberapa akurat suatu item dalam mengukur variabel yang ingin dianalisis pada kuesioner. Sebuah instrumen dianggap valid apabila dapat mengukur dengan tepat apa yang dimaksudkan dan mampu mengungkapkan data yang relevan dari variabel yang diteliti. Kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan valid adalah sebagai berikut:

- 1) Membandingkan nilai r hitung dengan r tabel
 Jika nilai r hitung > r tabel, maka kuesioner dinyatakan valid.
 Jika nilai r hitung < r tabel, maka kuesioner dinyatakan tidak valid.
- 2) Melihat dari nilai signifikansi
 Jika nilai signifikansi > 0,05, maka kuesioner dinyatakan valid.
 Jika nilai signifikansi < 0,05, maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kestabilan jawaban seseorang terhadap pernyataan dalam kuesioner, yang berfungsi sebagai indikator dari variabel atau konstruk yang diteliti. Suatu kuesioner dianggap reliabel atau konsisten jika jawaban yang diberikan oleh responden tetap stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Kriteria untuk menentukan reliabilitas kuesioner adalah sebagai berikut: Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka kuesioner dinyatakan reliabel atau memiliki konsistensi yang baik.

2.3 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linear berganda untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

- Y : kinerja pegawai
- a : nilai konstanta
- b_{1,2} : koefisien regresi
- X₁ : Talent management
- X₂ : Motivasi kerja
- e : Error

2.4 Uji Parsial (Uji-T)

Uji parsial, atau yang sering disebut Uji-T, digunakan untuk menguji pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah (parsial). Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dan memperhatikan tingkat signifikansi.

2.5 Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan, atau Uji-F, digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah secara keseluruhan, variabel-variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari uji simultan ini dapat dilihat dari nilai F hitung yang dibandingkan dengan F tabel, serta nilai signifikansi yang diperoleh.

RESEARCH ARTICLE

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Validitasi

	Item pertanyaan	R hitung	R tabel	keterangan
Variabel X1 Talent management	X1	0,665	0,235	valid
	X2	0,645	0,235	valid
	X3	0,603	0,235	valid
	X4	0,676	0,235	valid
	X5	0,644	0,235	valid
	X6	0,439	0,235	valid
	X7	0,580	0,235	valid
	X8	0,730	0,235	valid
	Item pernyataan	R hitung	R tabel	keterangan
Variabel X2 Motivasi kerja	X1	0,629	0,235	valid
	X2	0,634	0,235	valid
	X3	0,541	0,235	valid
	X4	0,596	0,235	valid
	X5	0,459	0,235	valid
	X6	0,657	0,235	valid
	Item pernyataan	R hitung	R tabel	keterangan
Variabel Y Kinerja	X1	0,695	0,235	valid
	X2	0,500	0,235	valid
	X3	0,706	0,235	valid
	X4	0,589	0,235	valid
	X5	0,586	0,235	valid
	X6	0,446	0,235	valid

Dapat dilihat pada tabel di atas, berdasarkan hasil uji validitas, bahwa seluruh item pernyataan dari variabel Talent Management (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk setiap item pernyataan lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Talent Management	0,764	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,761	0,60	Reliabel
Kinerja	0,765	0,60	Reliabel

Dari tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Talent Management (X1) sebesar 0,764, pada variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,761, dan pada variabel Kinerja (Y) sebesar 0,765. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diteliti dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 3. Uji hasil linear berganda

No	Model	Ustandardized coefficients		Ustandardized coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Costant)	4,951	2,173		2,279	0,026
2	Talent management	0,304	0,084	0,426	3,603	0,001
	Motivasi kerja	0,410	0,122	0,396	3,348	0,001

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat di elaskan sebagai berikut:

$$Y = 4.952 + 0,304 X1 + 0,410 X2$$

- 1) Konstan sebesar 4,951 menyatakan bahwa jika variabel independen (X1 dan X2) bernilai 0 (konstan), maka kinerja pegawai Dukcapil (Y) adalah sebesar 4,951, dengan asumsi faktor lain tetap konstan.
- 2) Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,304 menyatakan bahwa setiap perubahan 1% pada Talent Management akan mempengaruhi kinerja pegawai Dukcapil sebesar 0,304, dengan asumsi faktor lain tetap konstan.
- 3) Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,410 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1% pada Motivasi Kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai Dukcapil sebesar 0,410, dengan asumsi faktor lain tetap konstan.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (T)

No	Model	Ustandardized coefficients		Ustandardized coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Costant)	4,951	2,173		2,279	0,026
	X1	0,304	0,084	0,426	3,603	0,001
	X2	0,410	0,122	0,396	3,348	0,001

Diketahui dari tabel di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) (H1) Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,603 dan t tabel sebesar 1,668, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Talent Management berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Luwu Utara.
- 2) (H2) Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,348 dan t tabel sebesar 1,668, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 (< 0,05). Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Luwu Utara.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (F)

Model	Sum of squares	df	Mean square	f	Sig.
1 Regression	340,304	2	17,152	48,601	<,001
Residul	23,568	67	3,501		
total	574,871	69			

Talent Management dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Talent Management dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 0,001 (< 0,05), dan nilai F hitung sebesar 48,601 lebih besar daripada F tabel yang sebesar 3,13. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Talent Management dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Luwu Utara.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 6. Koefisien determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjuster R Square	Std.Error of the estimate
1	.769	0.592	0.580	1.871

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil Adjusted R sebesar 0,769. Hal ini menunjukkan bahwa *Talent Management* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh sebesar 59,2% terhadap Kinerja (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Talent Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Luwu Utara. Hal ini terlihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel (3,603 > 1,668) dan nilai signifikansi untuk Talent Management yang sebesar 0,001 (< 0,05). Dengan demikian, hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa Talent Management berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Windi *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa Talent Management berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, Motivasi Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Luwu Utara. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai t hitung untuk Motivasi Kerja lebih besar dari t tabel (3,348 > 1,668) dengan nilai signifikansi 0,001 (< 0,05), yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis (H2) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Warnanti & Pranata (2020) yang juga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terakhir, *Talent Management* dan Motivasi Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Luwu Utara. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yang lebih besar daripada F tabel (48,601 > 3,13), yang menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan. Koefisien determinasi (R square) menunjukkan bahwa Talent Management dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 59,2%, sementara sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *Talent Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Luwu Utara. Selain itu, Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas yang sama. Secara simultan, baik *Talent Management* maupun Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Luwu Utara. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Dinas Dukcapil sebaiknya mengembangkan dan menerapkan program *Talent Management* yang lebih efektif guna mengidentifikasi dan mengelola bakat-bakat yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi perlu mempertimbangkan dalam mencari rekrutmen karyawan yang memiliki talenta yang baik dan motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam penelitian ini, hanya sebagian faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yang dibahas. Oleh karena itu, untuk menyempurnakan penelitian ini di masa mendatang, peneliti lain diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

5. Referensi

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>.
- Agustina, S. D., & Adriani, Z. (2022). Analisis motivasi kerja dalam memediasi pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai (Studi pada PT. BPR Tanggo Rajo Perseroda di Kuala Tungkal). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 677–687. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17981>.
- Ahmad Putra Utama, I., & Ida Ayu, H. L. (2013). Analisis kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Barat. *Journal of Public Policy and Management Review*, 2, 63–73.
- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Awwaby, M., Satria, H., & Darmawan, I. (2023). Analisis manajemen talenta, pengembangan karir, dan pengembangan talenta terhadap kinerja karyawan (Tinjauan literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 753–767.
- Arif, A., Salju, S., & Tahier, I. (2023). Pengaruh kerja sama tim dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(4), 735. <https://doi.org/10.32493/jee.v5i4.31454>.
- Fatayati, S. U., & Gani, A. J. (2020). Pengaruh motivasi dan manajemen talenta terhadap pengembangan karier pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 6(3), 389.
- Harmen, H. (2018). Pengaruh talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei pada kantor direksi Tanjung Morawa). *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 4(2). <https://doi.org/10.31289/jkbm.v4i2.1587>.
- Ilham Safar, M., Mujahid, & Andini. (2022). Pengaruh talent management terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada PT. Borwita Citra Prima Makassar. *Jurnal Sinar Manajemen*, 9(1), 142–150. <https://doi.org/10.56338/jsm.v9i1.2335>.
- King, D. (2023). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori X Y McGregor, dan teori motivasi prestasi McClelland. *Encyclopedia of Human Resource Management, Second Edition*, 1(1), 167–168. <https://doi.org/10.4337/9781800378841.h.4>.
- Masruroh, R., Apriani, I. F., & Sopiyan, P. (2023). Peran manajemen talenta dan manajemen pengetahuan dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 6(2), 134–145. <https://doi.org/10.25134/ijism.v6i2.8580>.
- Nurjanah, N., Sutrisno, S., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh motivasi, inovasi, dan kompetensi terhadap keberhasilan UMKM dengan kemampuan usaha sebagai variabel intervening. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 143–152. <https://doi.org/10.61132/rimba.v1i3.95>.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>.

RESEARCH ARTICLE

- Pusriadi, T., & Darma, D. C. (2020). Pengaruh talent management dan employee engagement terhadap employee capabilities: Studi pada karyawan PT. Bintang Wahana Tata. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 3(1), 54. <https://doi.org/10.30587/jre.v3i1.1317>.
- Siringoringo, M., Okto, E., Damanik, P., Wilfrid, J., & Purba, P. (2023). Analisis motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi USI*, 5(1), 59–64.
- Sudarijati, & Setiawan, B. (2019). Pengaruh manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. BDP Bogor. *Jurnal Visionida*, 5, 46.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., et al. (2022). Dampak kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan: Review literature. *Management*, 3(November), 3476–3482.
- Wahdatun Aulia, M., Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>.
- Warnanti, A., & Pranata, F. D. (2020). Motivasi dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada bidang pendaftaran dan informasi penduduk di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi, Jawa Barat. *Seminar Nasional Dan Call For Papers UNIBA*, 81–93.
- Waruwu, W., Lase, D., Harefa, P., & Bate'e, M. M. (2023). Analisis strategi manajemen talenta dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. ITC Finance Cabang Nias Kota Gunungsitoli. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(3), 10456–10467.
- Windi, et al. (2021). Analisis talent management dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Investasi*, 7(3), 11–17. <https://doi.org/10.31943/investasi.v7i3.136>.
- Yuliana, R., Rokhmawati, D., & Firdaus, R. (2022). Analisis talent management strategy dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Syari'ah Cabang Pakis. *Jurnal Ekuivalensi*, 8(2), 257–271. <https://doi.org/10.51158/ekuivalensi.v8i2.710>.