

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil dari penelitian yang dilakukan pada penelitian ini membuktikan bahwa seluruh hipotesis yang telah dirancang dan dianalisis oleh peneliti terbukti benar. Hal ini menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang telah dipaparkan oleh peneliti, maka jawaban dari tiap rumusan masalah dan hipotesis tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Manajemen talenta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*
2. Manajemen talenta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dukungan organisasi yang dirasakan
3. Dukungan organisasi yang dirasakan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*
4. Dukungan organisasi yang dirasakan terbukti memediasi manajemen talenta terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini membuktikan bahwa semua hipotesis yang ada diterima. Hasil didapatkan peneliti dengan mengolah data menggunakan SPSS dan mendapatkan data melalui penyebaran kuesioner yang telah dilakukan oleh peneliti.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, terdapat beberapa implikasi manajerial yang dapat dilakukan oleh pihak rumah sakit khususnya dalam upaya menurunkan tingkat *turnover intention* melalui penerapan manajemen talenta dan dukungan organisasi yang dirasakan, yaitu:

1. Variabel manajemen talenta: dari analisis deskriptif variabel yang telah dilakukan dapat diketahui yang memiliki nilai mean per item terendah berada di angka 2,72 yaitu di item X24, dengan pernyataan “Rumah Sakit Yos Sudarso memungkinkan karyawan untuk bekerja secara fleksibel (misalnya Work From Home). Dari item tersebut dapat diberikan saran kepada manajerial untuk membuat jam kerja yang lebih fleksibel yaitu dengan membuat sistem shift kerja dimana dengan menggunakan program tersebut karyawan dapat mengatur jam kerja mereka agar lebih fleksibel dan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.
2. Variabel Dukungan Organisasi yang Dirasakan: dari analisis deskriptif variabel yang telah dilakukan dapat diketahui yang memiliki mean per item terendah berada di angka 3,16 yaitu di item Z7 dengan pernyataan “Rumah Sakit Yos Sudarso memberi sedikit perhatian kepada saya (R)“. Dari item tersebut dapat diberikan saran kepada manajerial untuk lebih memperhatikan karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Yos Sudarso, salah satu yang dapat dilakukan adalah dengan membuat program penilaian karyawan terbaik bagi karyawannya sehingga setiap karyawan tau siapa yang memiliki kinerja terbaik dan juga mendapat motivasi untuk menjadi

karyawan terbaik bagi perusahaan. Sehingga kariawan merasa diperhatikan dan dihargai atas hasil kerja yang mereka lakukan.

3. Variabel *Turnover Intention*: dari analisis deskriptif variabel yang telah dilakukan dapat diketahui yang memiliki mean per item tertinggi berada diangka 2,01 yaitu di item Y1 dengan pernyataan “Saya ingin meninggalkan pekerjaan saya di Rumah Sakit Yos Sudarso”. Dari item tersebut dapat diberikan saran kepada manajerial untuk membuat program pengembangan karir karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat hasil kinerja mereka dan pelatihan-pelatihan yang telah karyawan jalani selama bekerja di perusahaan. Dengan adanya jenjang karir yang jelas karyawan mengetahui arah dan tujuan yang ingin dicapai dan dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat yang diinginkan dalam karirnya dan dapat memberikan lingkungan kerja positif karena memiliki fokus untuk mencapai kinerja yang diinginkan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa batasan-batasan yang dialami peneliti, diantaranya:

1. Objek penelitian, objek pada penelitian ini terbatas pada satu institusi yaitu Rumah Sakit Yos Sudarso Padang sehingga hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan ke semua rumah sakit atau industri lain.
2. Model penelitian yang digunakan, metode penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan SPSS dengan pendekatan regresi linear

sederhana dan berganda, serta metode Baron dan Kenny (1986) dalam menguji mediasi. Penelitian tidak menggunakan pendekatan SEM PLS yang dapat memberikan analisis hubungan antar variabel yang lebih kompleks dan mendalam.

5.4 **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik saran yang dapat berguna untuk perkembangan penelitian selanjutnya:

1. Penelitian mendatang dapat meneliti dengan memperluas objek penelitian sehingga mendapatkan hasil yang lebih general lagi di dalam sebuah institusi ataupun di suatu industri.
2. Penelitian mendatang dapat menggunakan pendekatan menggunakan metode lain selain SPSS dan teori yang digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis hipotesis, hal ini bertujuan untuk melihat keakuratan hasil yang diperoleh dari penelitian yang akan dilakukan pada saat mendatang

Daftar Pustaka

- Al-Dalahmeh, M., Héder-Rima, M., & Dajnoki, K. (2020). The effect of talent management practices on employee turnover intention in the information and communication technologies (ICTs) sector: Case of Jordan. *Problems and Perspectives in Management*, 18(4), 59–71. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(4\).2020.06](https://doi.org/10.21511/ppm.18(4).2020.06)
- Barkhuizen, N., & Diseko, E. (2015a). *THE RELATIONSHIP BETWEEN TALENT MANAGEMENT AND TURNOVER INTENTIONS OF TEACHERS IN BOTSWANA*. <https://doi.org/10.20472/IAC.2015.020.011>
- Barkhuizen, N., & Diseko, E. (2015b). *THE RELATIONSHIP BETWEEN TALENT MANAGEMENT AND TURNOVER INTENTIONS OF TEACHERS IN BOTSWANA*. <https://doi.org/10.20472/IAC.2015.020.011>
- Business, G., & Research, M. (2018a). Talent Management Practices, Perceived Organizational Support and Employee Retention: Evidence From Malaysian Government-Linked Companies. In *An International Journal* (Vol. 10, Issue 3).
- Business, G., & Research, M. (2018b). Talent Management Practices, Perceived Organizational Support and Employee Retention: Evidence From Malaysian Government-Linked Companies. In *An International Journal* (Vol. 10, Issue 3).
- Carmeli, A., & Weisberg, J. (2006). Exploring turnover intentions among three professional groups of employees. *Human Resource Development International*, 9(2), 191–206. <https://doi.org/10.1080/13678860600616305>
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2009.04.001>
- De Boeck, G., Meyers, M. C., & Dries, N. (2018). Employee reactions to talent management: Assumptions versus evidence. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 39, Issue 2, pp. 199–213). John Wiley and Sons Ltd. <https://doi.org/10.1002/job.2254>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 3).
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- 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*, 25(3), 264–279. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2015.04.003>

- Ghosh, P., Satyawadi, R., Joshi, J. P., & Shadman, M. (2013). Who stays with you? Factors predicting employees' intention to stay. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(3), 288–312.
<https://doi.org/10.1108/IJOA-Sep-2011-0511>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lerotholi, M. (n.d.). *TALENT MANAGEMENT, WORK ENGAGEMENT AND RETENTION OF PROFESSIONAL NURSES IN GAUTENG ACADEMIC HOSPITALS DOCTOR OF PHILOSOPHY IN MANAGEMENT STUDIES in the subject.*
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139–154.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.001>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 63, Issue 4).
- Mohammad Othman El nakhala Supervisor Majed Mohammed El Farra, B. (n.d.). *The Availability Of Talent Management Components From Employees Perspectives (Al aqsa voice Radio Station Case Study).*
- Nguyen, P., Le, N., Trieu, H., Huynh, T., & Tran, H. Q. (2022). DETERMINANTS OF TURNOVER INTENTION: THE CASE OF PUBLIC SERVANTS IN VIETNAM. *Problems and Perspectives in Management*, 20(2), 149–160.
[https://doi.org/10.21511/ppm.20\(2\).2022.13](https://doi.org/10.21511/ppm.20(2).2022.13)
- Rahman, W., & Nas, Z. (2013). Employee development and turnover intention: Theory validation. *European Journal of Training and Development*, 37(6), 564–579. <https://doi.org/10.1108/EJTD-May-2012-0015>
- Ströbel, T., Maier, C., & Woratschek, H. (2018). How to reduce turnover intention in team sports? Effect of organizational support on turnover intention of professional team sports athletes. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 8(2), 98–117.
<https://doi.org/10.1108/SBM-05-2017-0032>
- Supi, Noermijati, Wirawan Irawanto, D., & Puspaningrum, A. (2023). Talent management practices and turnover intention: The role of perceived distributive justice and perceived organizational support. *Cogent Business and Management*, 10(3).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2265089>
- Wahyudi, I., Nurmalasari, A., Bikorin, B., Akmal, M., & Primartono, Y. R. (2024). *Kajian Literatur : Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2(2), 47–53. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.704>
- Wicaksana, S. A. (2021). *MANAJEMEN PENGEMBANGAN TALENTA*.
<https://www.researchgate.net/publication/356781807>

Lampiran

Lampiran 1 Kuesioner

MANEJEMEN TALENTA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIRASAKAN SEBAGAI PEMEDIASI DI RUMAH SAKIT YOS SUDARSO PADANG

Selamat pagi / siang/ sore / malam,

Perkenalkan saya Gregorius Gilang Guwina, Mahasiswa S1 Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk Tugas Akhir dengan judul **"Pengaruh Manajemen Talenta terhadap *Turnover Intention* dengan Dukungan Organisasi yang Dirasakan sebagai Pemediasi Di Rumah Sakit Yos Sudarso Padang"**. Dengan kerendahan hati, saya memohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Adapun kriteria responden yang dibutuhkan adalah:

1. Responden merupakan pegawai tetap Rumah Sakit Yos Sudarso Padang
2. Responden sudah bekerja minimal 1 Tahun

Waktu yang dibutuhkan untuk mengisi kuisisioner ini adalah **5-10 menit**, yang terdiri atas **6 bagian**. Seluruh data dan informasi hanya digunakan untuk **kepentingan penelitian** ini dan **dijamin kerahasiaannya**.

Terima kasih atas ketersediaan bapak / ibu untuk mengisi kuisisioner ini dan berpartisipasi dalam penelitian ini.

Apabila ada pertanyaan, silahkan menghubungi:
WhatsApp: 085263045668
E-mail: 210326140@students.uajy.ac.id

Terima kasih atas perhatian dan partisipasinya!

Jenis Kelamin *

- ☐ Laki-laki
- ☐ Perempuan

Usia *

Jawaban Anda

Pendidikan Terakhir *

- ☐ SMA / SMK
- ☐ Diploma
- ☐ Sarjana
- ☐ Magister
- ☐ Doktor

Apakah anda merupakan Karyawan Tetap *

- ☐ Ya
- ☐ Tidak

Apakah anda merupakan Karyawan Tetap *

- ☐ Ya
- ☐ Tidak

Apakah anda sudah bekerja lebih dari 1 tahun di Rumah Sakit Yos Sudarso *

- ☐ Ya
- ☐ Tidak

Unit Kerja *

Jawaban Anda

Berikutnya

Kosongkan formulir

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH MANEJEMEN TALENTA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIRASAKAN SEBAGAI PEMEDIASI DI RUMAH SAKIT YOS SUDARSO PADANG

gregoriusgilang18@gmail.com [Ganti akun](#)

 Tidak dibagikan



* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

MANEJEMEN TALENTA (*Talent Review Process*)

Manajemen Talenta merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada perekrutan, pengembangan, dan retensi karyawan sesuai dengan kondisi perusahaan yang dilaksanakan secara terkoordinasi (Dessler, 2023).

Tentukan pendapat Anda berdasarkan pernyataan dibawah ini dengan memilih:

- 1 : Sangat Tidak Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 3 : Netral
- 4 : Setuju
- 5 : Sangat Setuju

Saya mengetahui siapa karyawan dengan kinerja terbaik di Rumah Sakit Yos Sudarso ini. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Karyawan bertalenta diklasifikasikan berdasarkan kinerja, nilai, dan potensi. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Penghargaan dan peluang diberikan kepada karyawan bertalenta, berdasarkan kontribusi mereka. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Perencanaan pergantian jabatan (suksesi) untuk posisi kunci di perusahaan ini disediakan bagi karyawan yang memenuhi kualifikasi. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Penghargaan dan peluang diberikan kepada karyawan bertalenta, berdasarkan kontribusi mereka. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Perencanaan pergantian jabatan (suksesi) untuk posisi kunci di perusahaan ini disediakan bagi karyawan yang memenuhi kualifikasi. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Rumah Sakit Yos Sudarso mengembangkan sebagian besar karyawan bertalenta secara internal, daripada merekrut karyawan dari perusahaan lainnya. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

[Kembali](#) [Berikutnya](#) [Kosongkan formulir](#)

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH MANEJEMEN TALENTA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIRASAKAN SEBAGAI PEMEDIASI DI RUMAH SAKIT YOS SUDARSO PADANG

gregoriusgilang18@gmail.com [Ganti akun](#)



Tidak dibagikan

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

MANEJEMEN TALENTA (*Talent development*)

Manajemen Talenta merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada perekrutan, pengembangan, dan retensi karyawan sesuai dengan kondisi perusahaan yang dilaksanakan secara terkoordinasi (Dessler, 2023).

Tentukan pendapat Anda berdasarkan pernyataan dibawah ini dengan memilih:

- 1 : Sangat Tidak Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 3 : Netral
- 4 : Setuju
- 5 : Sangat Setuju

Rumah Sakit Yos Sudarso mengembangkan karyawan bertalenta yang terampil, berkomitmen, dan memiliki keterlibatan tinggi. *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Rumah Sakit Yos Sudarso mendorong karyawan bertalenta untuk mengembangkan karier mereka. *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Rumah Sakit Yos Sudarso mengidentifikasi karyawan dengan potensi tinggi dan merancang rencana pengembangan pribadi bagi mereka. *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Rumah Sakit Yos Sudarso memiliki program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan talenta karyawan. *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Rumah Sakit Yos Sudarso mengalokasikan anggaran khusus untuk pelatihan dan pengembangan karyawan bertalenta. *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Rumah Sakit Yos Sudarso mengidentifikasi kebutuhan pelatihan secara objektif. *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Manajemen Rumah Sakit Yos Sudarso memantau kinerja karyawan dan memberikan saran untuk perbaikan. *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Rumah Sakit Yos Sudarso menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan rotasi pekerjaan guna mengembangkan keterampilan mereka. *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Rumah Sakit Yos Sudarso berupaya mentransfer keahlian dari karyawan yang lebih berpengalaman kepada karyawan yang belum berpengalaman. *

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Rumah Sakit Yos Sudarso menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan rotasi pekerjaan guna mengembangkan keterampilan mereka. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Rumah Sakit Yos Sudarso berupaya mentransfer keahlian dari karyawan yang lebih berpengalaman kepada karyawan yang belum berpengalaman. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Rumah Sakit Yos Sudarso memberikan umpan balik (feedback) yang jujur mengenai kinerja karyawan. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

[Kembali](#)
[Berikutnya](#)
[Kosongkan formulir](#)

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH MANEJEMEN TALENTA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIRASAKAN SEBAGAI PEMEDIASI DI RUMAH SAKIT YOS SUDARSO PADANG

gregoriusgilang18@gmail.com [Ganti akun](#)

Tidak dibagikan

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

MANEJEMEN TALENTA (*Talent retention*)

Menejemen Talenta merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada perekrutan, pengembangan, dan retensi karyawan sesuai dengan kondisi perusahaan yang dilaksanakan secara terkoordinasi (Dessler, 2023).

Tentukan pendapat Anda berdasarkan pernyataan dibawah ini dengan memilih:

1 : Sangat Tidak Setuju
2 : Tidak Setuju
3 : Netral
4 : Setuju
5 : Sangat Setuju

Gaji dan tunjangan di Rumah Sakit Yos Sudarso cukup kompetitif. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Gaji dan tunjangan di Rumah Sakit Yos Sudarso adil dan konsisten. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Gaji dan tunjangan di Rumah Sakit Yos Sudarso dapat meningkatkan loyalitas karyawan. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Rumah Sakit Yos Sudarso secara aktif menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam tugas yang menantang. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Pekerjaan di Rumah Sakit Yos Sudarso sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Kondisi kerja di Rumah Sakit Yos Sudarso mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Rumah Sakit Yos Sudarso menghindari beban kerja dan stres berlebihan, yang melebihi kemampuan karyawan. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Terdapat fleksibilitas jam kerja di Rumah Sakit Yos Sudarso. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Rumah Sakit Yos Sudarso memungkinkan karyawan untuk bekerja secara fleksibel (misal: Work From Home/WFH). *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Rumah Sakit Yos Sudarso memungkinkan karyawan untuk bekerja secara fleksibel (misal: Work From Home/WFH). *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Karyawan di Rumah Sakit YOS Sudarso merasa puas dengan pekerjaan mereka. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Terdapat keterikatan antara karyawan dan pekerjaan mereka di Rumah Sakit Yos Sudarso. *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

[Kembali](#) [Berikutnya](#) [Kosongkan formulir](#)

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH MANEJEMEN TALENTA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIRASAKAN SEBAGAI PEMEDIASI DI RUMAH SAKIT YOS SUDARSO PADANG

gregoriusgilang18@gmail.com [Ganti akun](#)

Tidak dibagikan

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Dukungan Organisasi yang dirasakan

Dukungan organisasi yang dirasakan merupakan sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Eisenberger dkk., 1986).

Tentukan pendapat Anda berdasarkan pernyataan dibawah ini dengan memilih:

1 : Sangat Tidak Setuju
2 : Tidak Setuju
3 : Netral
4 : Setuju
5 : Sangat Setuju

Rumah Sakit Yos Sudarso sangat memperhatikan tujuan dan nilai kehidupan saya. *

12345

Sangat Tidak Setuju

☐

☐

☐

☐

☐

Sangat Setuju

Bantuan dari Rumah Sakit Yos Sudarso selalu tersedia saat saya menghadapi masalah. *

12345

Sangat Tidak Setuju

☐

☐

☐

☐

☐

Sangat Setuju

Rumah Sakit Yos Sudarso benar-benar peduli dengan kesejahteraan saya. *

12345

Sangat Tidak Setuju

☐

☐

☐

☐

☐

Sangat Setuju

74

Rumah Sakit Yos Sudarso akan memaafkan kesalahan yang tidak sengaja saya lakukan. *

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju
☐
☐
☐
☐
☐
Sangat Setuju

Rumah Sakit Yos Sudarso bersedia membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan khusus. *

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju
☐
☐
☐
☐
☐
Sangat Setuju

Jika ada kesempatan, Rumah Sakit Yos Sudarso akan memanfaatkan saya secara tidak adil (R) *

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju
☐
☐
☐
☐
☐
Sangat Setuju

Jika ada kesempatan, Rumah Sakit Yos Sudarso akan memanfaatkan saya secara tidak adil (R) *

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju
☐
☐
☐
☐
☐
Sangat Setuju

Rumah Sakit Yos Sudarso memberi sedikit perhatian kepada saya (R) *

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju
☐
☐
☐
☐
☐
Sangat Setuju

Rumah Sakit Yos Sudarso peduli dengan pendapat saya. *

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju
☐
☐
☐
☐
☐
Sangat Setuju

Kembali

Berikutnya

Kosongkan formulir

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH MANEJEMEN TALENTA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIRASAKAN SEBAGAI PEMEDIASI DI RUMAH SAKIT YOS SUDARSO PADANG

gregoriusgilang18@gmail.com [Ganti akun](#)



Tidak dibagikan

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Turnover Intention

Turnover intention didefinisikan sebagai proses kognitif penarikan diri yang terdiri dari tiga elemen utama, yaitu: pemikiran untuk berhenti dari pekerjaan, niat untuk mencari pekerjaan lain, dan niat untuk benar-benar keluar dari pekerjaan saat ini (Carmeli & Weisberg, 2006).

Tentukan pendapat Anda berdasarkan pernyataan dibawah ini dengan memilih:

- 1 : Sangat Tidak Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 3 : Netral
- 4 : Setuju
- 5 : Sangat Setuju

Saya ingin meninggalkan pekerjaan saya di Rumah Sakit Yos Sudarso *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya sedang mencari pekerjaan baru. *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya berencana untuk meninggalkan Rumah Sakit Yos Sudarso ini sesegera mungkin. *

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

[Kembali](#)

[Berikutnya](#)

[Kosongkan formulir](#)

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian



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

Nomor: 637/Pen/I

02 Mei 2025

Lamp. : -

Hal : Ijin Penelitian, Permohonan Data, Penyebaran Kuesioner

Kepada Y'th.

Direktur Rumah Sakit Yos Sudarso Padang

Jalan Situjuh No. 1, Jati Baru Padang Timur, Kota Padang Sumatera Barat 25129

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "**Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Turnover Intention dengan Dukungan Organisasi yang dirasakan sebagai Variable Mediasi**" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Gregorius Gilang Guwina

No Mahasiswa/Prodi: 210326140/Manajemen

No Handphone : 085263045668

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. Jumlah Karyawan tetap
2. data turnover tahun 2024
3. kesiadaan karyawan untuk mengisi kuisisioner penelitian

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Disahkan

Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<http://fba.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fba@uajy.ac.id



Lampiran 3 Data Mentah Responden

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80																				

Lampiran 4 Profil Responden

Je+A1:F88nis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	kah anda merupakan Karyawan Tea lebih dari 1 tahun di F	Unit Kerja
Perempuan	33	Diploma	Ya	Kebidanan
Perempuan	49	Magister	Ya	Radiologi
Laki-laki	27	Sarjana	Ya	IT
Laki-laki	44	Diploma	Ya	Pemeliharaan Sarana Medis
Perempuan	34	Diploma	Ya	Sudirman
Perempuan	29	Diploma	Ya	TU dan Humas
Perempuan	53	Diploma	Ya	IBS
Perempuan	53	Sarjana	Ya	Komite mutu
Perempuan	35	Diploma	Ya	IRJ
Perempuan	39	Diploma	Ya	IBS
Perempuan	37	Diploma	Ya	IRJ
Laki-laki	35	Diploma	Ya	Radiologi
Perempuan	35	Sarjana	Ya	Ade Irma
Laki-laki	46	Sarjana	Ya	IBS
Perempuan	40	Diploma	Ya	Herlina
Perempuan	49	Sarjana	Ya	IRJ
Perempuan	35	Diploma	Ya	Kebidanan
Perempuan	33	Diploma	Ya	Ade Irma
Perempuan	39	Diploma	Ya	ICU
Perempuan	34	Diploma	Ya	IGD
Perempuan	29	Diploma	Ya	IRJ
Perempuan	29	Diploma	Ya	IRJ
Perempuan	28	Diploma	Ya	Ade Irma
Perempuan	38	Diploma	Ya	Herlina
Perempuan	27	Diploma	Ya	IRJ
Perempuan	30	Diploma	Ya	IGD
Perempuan	49	Diploma	Ya	IGD
Perempuan	31	Diploma	Ya	Intensive care unit
Perempuan	47	SMA / SMK	Ya	IGD
Perempuan	32	Diploma	Ya	IGD
Perempuan	45	SMA / SMK	Ya	IRJ
Perempuan	52	Sarjana	Ya	keperawatan
Perempuan	48	Diploma	Ya	IRJ
Perempuan	44	Diploma	Ya	IRJ
Perempuan	36	Diploma	Ya	ICU
Perempuan	28	Diploma	Ya	IRJ
Perempuan	28	Diploma	Ya	Intensive care unit
Perempuan	50	Sarjana	Ya	TU dan Humas
Perempuan	42	Diploma	Ya	IRJ
Perempuan	36	Diploma	Ya	IRJ
Perempuan	32	Diploma	Ya	ICU
Perempuan	37	Diploma	Ya	Kebidanan
Perempuan	33	Diploma	Ya	IRJ
Perempuan	40	SMA / SMK	Ya	Administrasi Keuangan Rawat Inap
Perempuan	30	Diploma	Ya	IBS
Perempuan	33	Sarjana	Ya	Herlina
Perempuan	30	Diploma	Ya	Kebidanan
Perempuan	37	Diploma	Ya	IBS
Laki-laki	36	Diploma	Ya	IGD
Perempuan	43	Diploma	Ya	Ade Irma
Perempuan	32	Diploma	Ya	ICU
Perempuan	38	Diploma	Ya	Herlina
Perempuan	40	Diploma	Ya	IRJ
Perempuan	45	Diploma	Ya	IBS
Perempuan	24	Diploma	Ya	Kebidanan
Perempuan	32	Diploma	Ya	Thamrin
Perempuan	48	Diploma	Ya	IBS
Perempuan	30	Diploma	Ya	Herlina
Laki-laki	34	Diploma	Ya	Farmasi
Perempuan	29	Diploma	Ya	IRJ
Perempuan	52	Diploma	Ya	IBS
Perempuan	36	Diploma	Ya	IBS
Perempuan	29	Diploma	Ya	IRJ
Perempuan	50	Diploma	Ya	IBS
Perempuan	48	Sarjana	Ya	IBS
Perempuan	32	Diploma	Ya	ICU
Perempuan	42	Diploma	Ya	Herlina
Perempuan	28	Diploma	Ya	ICU
Perempuan	39	Diploma	Ya	Kebidanan
Perempuan	35	Diploma	Ya	IGD
Perempuan	29	Diploma	Ya	IRJ
Perempuan	55	Sarjana	Ya	Instalasi Laboratorium
Perempuan	30	Diploma	Ya	IBS
Perempuan	49	Diploma	Ya	Farmasi
Perempuan	32	Diploma	Ya	IRJ
Perempuan	50	Diploma	Ya	Administrasi Keuangan Rawat Inap
Perempuan	49	Diploma	Ya	IBS
Perempuan	47	Diploma	Ya	IBS
Perempuan	51	Sarjana	Ya	keperawatan
Perempuan	50	Diploma	Ya	IRJ
Laki-laki	31	Diploma	Ya	IBS
Perempuan	35	Diploma	Ya	ICU
Perempuan	25	Diploma	Ya	ICU
Perempuan	31	Diploma	Ya	IRJ
Perempuan	32	Diploma	Ya	Ade Irma
Laki-laki	29	Diploma	Ya	Rekam Medis
Perempuan	33	Diploma	Ya	Intensive care unit
Laki-laki	57	SMA / SMK	Ya	Instalasi Laboratorium
Perempuan	34	Sarjana	Ya	Intensive care unit
Perempuan	49	Diploma	Ya	Instalasi Laboratorium
Perempuan	51	SMA / SMK	Ya	Farmasi
Perempuan	36	Diploma	Ya	ICU
Perempuan	47	Diploma	Ya	Farmasi
Perempuan	47	Sarjana	Ya	keperawatan
Perempuan	43	Sarjana	Ya	Thamrin
Perempuan	52	Sarjana	Ya	Dewi Sartika
Laki-laki	23	Diploma	Ya	Dewi Sartika
Perempuan	32	Diploma	Ya	Dewi Sartika
Perempuan	38	Diploma	Ya	Dewi Sartika
Perempuan	36	Sarjana	Ya	Dewi Sartika

Lampiran 5 Statistik Deskriptif Responden

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	100	1	5	3,20	,932
X2	100	1	5	3,57	1,066
X3	100	1	5	3,64	,969
X4	100	1	5	3,65	,914
X5	100	1	5	3,57	,924
X6	100	1	5	3,60	,985
X7	100	1	5	3,70	,959
X8	100	1	5	3,52	,926
X9	100	1	5	3,78	,894
X10	100	1	5	3,60	,865
X11	100	1	5	3,60	,829
X12	100	1	5	3,80	,921
X13	100	1	5	3,73	,839
X14	100	2	5	3,83	,711
X15	100	1	5	3,66	,879
X16	100	1	5	3,62	,838
X17	100	1	5	3,61	,827
X18	100	1	5	3,71	,868
X19	100	1	5	3,63	,849
X20	100	1	5	3,54	,937
X21	100	2	5	3,54	,771
X22	100	1	5	3,30	,980
X23	100	1	5	3,35	,947
X24	100	1	5	2,72	1,138
X25	100	2	5	3,63	,761
X26	100	2	5	3,67	,739
Valid N (listwise)	100				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z1	100	1	5	3,50	,835
Z2	100	1	5	3,33	,865
Z3	100	1	5	3,53	,846
Z4	100	1	5	3,20	,865
Z5	100	2	5	3,33	,779
Z6	100	1	5	3,64	1,133
Z7	100	1	5	3,16	,982
Z8	100	1	5	3,32	,737

Valid N (listwise)	100				
---------------------------	------------	--	--	--	--

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	100	1	5	2,01	1,168
Y2	100	1	5	1,70	,969
Y3	100	1	5	1,74	1,021
Valid N (listwise)	100				



Lampiran 6 Uji Validitas Dan Reliabilitas

	Correlations																																		
	X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	XTOTAL								
X01	Pearson Correlation	1	.304	.262	.484**	.315	.228	.228	.233	.140	.210	.140	.208	.131	.245	.243	.238	.231	.124	.231	.151	.310*	.336*	.089	.136	.103	.170	.336*							
	Sig. (2-tailed)		.053	.112	.002	.045	.152	.152	.143	.383	.188	.383	.090	.415	.123	.126	.149	.146	.441	.146	.346	.042	.031	.578	.385	.523	.289	.035							
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41							
X02	Pearson Correlation	.304	1	.738*	.684**	.528*	.373*	.373*	.403*	.357*	.425**	.532*	.386*	.312	.307	.422*	.469*	.440**	.494*	.351*	.360*	.352*	.250	.075	.260	.430*	.564*								
	Sig. (2-tailed)	.053		<.001	<.001	<.001	.016	.016	.016	.009	.022	.006	<.001	.013	.047	.050	.006	.002	.004	.001	.024	.021	.024	.115	.643	.101	.005	<.001							
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41							
X03	Pearson Correlation	.352	.738*	1	.725**	.587**	.533*	.533*	.517**	.397*	.449*	.524**	.549*	.483*	.458*	.361*	.450*	.505*	.484*	.589*	.415**	.453*	.494*	.177	.116	.403*	.520*	.656**							
	Sig. (2-tailed)	.112	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.010	.003	<.001	<.001	.001	.003	.020	.003	<.001	.001	.007	.003	.001	.269	.472	.009	<.001	<.001	<.001							
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41							
X04	Pearson Correlation	.484**	.684**	.725*	1	.582*	.553*	.553*	.528*	.438*	.474**	.721**	.688*	.375*	.541**	.456*	.465*	.543*	.497*	.523*	.534**	.523*	.435*	.018*	.833*	.248	.187	.507**	.564*	.715*					
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.004	.004	<.001	<.001	.003	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	<.001	.009	.242	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001					
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41			
X05	Pearson Correlation	.315	.528*	.587**	.582**	1	.798*	.798*	.833*	.696*	.762*	.696*	.798*	.576*	.764*	.829*	.425*	.533*	.624**	.601*	.673*	.671*	.485*	.164	.350*	.410*	.478*	.824*							
	Sig. (2-tailed)	.045	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.304	.025	.008	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41		
X06	Pearson Correlation	.228	.373*	.533*	.553*	.798*	1	.855*	.864*	.854*	.712*	.693*	.739*	.545*	.708*	.899*	.377*	.496*	.565*	.824*	.710*	.677*	.459*	.230	.321*	.507*	.601*	.803*							
	Sig. (2-tailed)	.152	.016	<.001	<.001	<.001		.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.015	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	.149	.041	.001	.009	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41		
X07	Pearson Correlation	.228	.373*	.533*	.553*	.798*	.855*	1	.785*	.770*	.849*	.874**	.721**	.688*	.375*	.541**	.456*	.465*	.543*	.497*	.523*	.534**	.523*	.435*	.018*	.833*	.248	.187	.507**	.564*	.715*	.817*			
	Sig. (2-tailed)	.152	.016	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.304	.025	.008	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
X08	Pearson Correlation	.233	.373*	.517*	.528**	.833*	.864**	.795*	1	.722*	.762*	.660*	.648*	.501*	.666*	.643*	.489*	.545*	.624**	.704*	.664*	.598*	.601*	.103	.177	.527*	.698*	.789*							
	Sig. (2-tailed)	.143	.016	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.523	.269	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
X09	Pearson Correlation	.140	.403*	.397*	.438*	.696*	.854**	.778*	.722*	1	.885*	.749*	.706*	.784*	.688*	.837*	.471*	.539*	.592*	.615*	.702*	.626*	.457*	.387*	.498*	.482*	.555*	.817*							
	Sig. (2-tailed)	.383	.009	.010	.004	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	.012	.008	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
X10	Pearson Correlation	.210	.367*	.442*	.436*	.762*	.712**	.849*	.762*	.885*	1	.722*	.762*	.634*	.375*	.734*	.524*	.829*	.653*	.696*	.746*	.607*	.562*	.305	.431*	.484*	.507*	.855*							
	Sig. (2-tailed)	.188	.022	.003	.004	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.053	.005	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
X11	Pearson Correlation	.140	.425*	.524*	.530*	.696*	.893*	.674*	.660*	.749*	.722*	1	.751*	.704*	.688*	.577*	.344*	.438*	.491*	.514*	.595*	.650*	.484	.137	.252	.511*	.503*	.763*							
	Sig. (2-tailed)	.383	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.394	.112	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
X12	Pearson Correlation	.288	.532*	.549*	.546*	.798*	.739*	.721*	.846*	.708*	.767*	.751*	1	.682*	.769*	.751*	.488*	.557*	.577*	.656*	.722*	.743*	.553*	.178	.340*	.588*	.548*	.856*							
	Sig. (2-tailed)	.090	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.265	.030	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
X13	Pearson Correlation	.131	.365*	.462*	.436*	.575*	.545*	.659*	.501*	.704*	.634*	.704*	.662*	1	.662*	.594*	.393*	.481*	.542*	.605*	.627*	.529*	.545*	.313*	.425*	.431*	.444*	.745*							
	Sig. (2-tailed)	.415	.013	.001	.003	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	.011	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.046	.006	.006	.004	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
X14	Pearson Correlation	.245	.312*	.458*	.465*	.764*	.796*	.725*	.666*	.698*	.732*	.688*	.769*	.662*	1	.835*	.286	.433*	.505*	.533*	.596*	.628*	.469	.225	.410*	.414*	.394*	.785*							
	Sig. (2-tailed)	.123	.047	.003	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.069	.005	<.001	<.001	<.001	.002	.157	.008	.007	.111	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
N		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	

		Correlations								
		Z01	Z02	Z03	Z04	Z05	Z06	Z07	Z08	ZTOTAL
Z01	Pearson Correlation	1	,826**	,747**	,394*	,663**	,166	,469**	,697**	,866**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	,011	<,001	,301	,002	<,001	<,001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Z02	Pearson Correlation	,826**	1	,800**	,445**	,724**	,149	,524**	,658**	,893**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	,004	<,001	,352	<,001	<,001	<,001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Z03	Pearson Correlation	,747**	,800**	1	,459**	,767**	,134	,386*	,691**	,869**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		,003	<,001	,402	,013	<,001	<,001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Z04	Pearson Correlation	,394*	,445**	,459**	1	,636**	-,306	-,126	,529**	,494**
	Sig. (2-tailed)	,011	,004	,003		<,001	,052	,434	<,001	,001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Z05	Pearson Correlation	,663**	,724**	,767**	,636**	1	,161	,329*	,638**	,851**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		,315	,036	<,001	<,001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Z06	Pearson Correlation	,166	,149	,134	-,306	,161	1	,702**	-,198	,360*
	Sig. (2-tailed)	,301	,352	,402	,052	,315		<,001	,216	,021
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Z07	Pearson Correlation	,469**	,524**	,386*	-,126	,329*	,702**	1	,247	,648**
	Sig. (2-tailed)	,002	<,001	,013	,434	,036	<,001		,119	<,001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Z08	Pearson Correlation	,697**	,658**	,691**	,529**	,638**	-,198	,247	1	,724**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	,216	,119		<,001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
ZTOTAL	Pearson Correlation	,866**	,893**	,869**	,494**	,851**	,360*	,648**	,724**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	,021	<,001	<,001	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

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

		Correlations			
		Y1	Y2	Y3	YTOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,813**	,765**	,906**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001
	N	41	41	41	41
Y2	Pearson Correlation	,813**	1	,935**	,972**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001
	N	41	41	41	41
Y3	Pearson Correlation	,765**	,935**	1	,955**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001
	N	41	41	41	41
YTOTAL	Pearson Correlation	,906**	,972**	,955**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	
	N	41	41	41	41

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variabels in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,966	26

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variabels in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	8

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variabels in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	3

Lampiran 7 Uji Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 ^a	,589	,585	2,678

a. Predictors: (Constant), X TOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1008,288	1	1008,288	140,618	<,001 ^b
	Residual	702,702	98	7,170		
	Total	1710,990	99			

a. Dependent Variable: Z TOTAL

b. Predictors: (Constant), X TOTAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,221	1,524		6,051	<,001
	X TOTAL	,192	,016	,768	11,858	<,001

a. Dependent Variable: Z TOTAL

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,296 ^a	,088	,078	2,847

a. Predictors: (Constant), X TOTAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,348	1,620		6,387	<,001
	X TOTAL	-,053	,017	-,296	-3,071	,003

a. Dependent Variable: Y TOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76,425	1	76,425	9,429	,003 ^b
	Residual	794,325	98	8,105		
	Total	870,750	99			

a. Dependent Variable: Y TOTAL

b. Predictors: (Constant), X TOTAL

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,349 ^a	,122	,113	2,793

a. Predictors: (Constant), Z TOTAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,182	1,845		6,603	<,001
	Z TOTAL	-,249	,068	-,349	-3,691	<,001

a. Dependent Variable: Y TOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106,289	1	106,289	13,626	<,001 ^b
	Residual	764,461	98	7,801		
	Total	870,750	99			

a. Dependent Variable: Y TOTAL

b. Predictors: (Constant), Z TOTAL

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,352 ^a	,124	,106	2,804

a. Predictors: (Constant), Z TOTAL, X TOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107,958	2	53,979	6,864	,002 ^b
	Residual	762,792	97	7,864		
	Total	870,750	99			

a. Dependent Variable: Y TOTAL

b. Predictors: (Constant), Z TOTAL, X TOTAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,301	1,870		6,577	<,001
	X TOTAL	-,012	,026	-,068	-,461	,646
	Z TOTAL	-,212	,106	-,297	-2,002	,048

a. Dependent Variable: Y TOTAL



Lampiran 8 Hasil Turnitin

SKRIPSI 09 PENGARUH MENEJEMEN TALENTA TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN DUKUNGAN ORGANISASI
YANG DIRASAKAN SEBAGAI VARIABLE MEDIASI (2).docx

ORIGINALITY REPORT

19%	19%	11%	11%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	6%
2	cdn.repository.uisi.ac.id Internet Source	1%
3	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
5	repositori.uin-alaudhin.ac.id Internet Source	1%
6	Rossy Armyn Machfudiyanto, Danang Priyo Utomo. "IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SMK 3 DI PERUSAHAAN KONTRAKTOR DI YOGYAKARTA", CivETech, 2019 Publication	1%
7	zadoco.site Internet Source	<1%