

## **PENGARUH SOFT SKILL, MANAJEMEN TALENTA, DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PALOPO**

Nur Azizah Sabir<sup>1</sup>, Muhammad Kasran<sup>2</sup>, Suparni Sampetan<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Palopo

[nurazizahsabir215@gmail.com](mailto:nurazizahsabir215@gmail.com)<sup>1</sup>, [muhhammadkasran@umpalopo.ac.id](mailto:muhhammadkasran@umpalopo.ac.id)<sup>2</sup>,

[Suparni@umpalopo.ac.id](mailto:Suparni@umpalopo.ac.id)<sup>3</sup>

### **ABSTRAK**

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh soft skill, manajemen talenta dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Pengambilan sampel penelitian menggunakan metode accidental sampling dengan jumlah 121 responden. Data dianalisis dengan pendekatan kuantitatif melalui Analisis Regresi Berganda menggunakan Aplikasi SPSS. Soft skill adalah sebuah keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan sang pencipta. Selain soft skill, manajemen Talenta juga merupakan kunci yang memiliki pemikiran strategis serta tajam, kemampuan menarik dan memberikan inspirasi kepada orang-orang, memiliki insting kewirausahaan, keterampilan fungsional dan kemampuan menciptakan hasil. Dalam perusahaan juga di butuhkan Kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan ini digambarkan sebagai sebuah gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel soft skill, manajemen talenta, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun secara parsial

Kata Kunci: **Kepemimpinan Transformasional, Kinerja, Manajemen Talenta, Soft Skill**

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the influence of soft skills, talent management and transformational leadership on employee performance. The sample was taken by accidental sampling with 121 respondents. Data were analyzed using a quantitative approach through multiple regression analysis using the SPSS application. Soft skills are skills and life skills, both for yourself, in groups or in society, as well as with are creator. In addition to soft skills, talent management is also key having strategic and sharp thinking, the ability to attract and inspire people, have enterpreneurial instincts functional skills and the ability to create result. The company also needs transformational leadership. This leadership is described as a leadership style that can arouse or motivate employees. The result of the research conducted show the soft skills, talent management, and transformational leadership have a positive and significant effect on employee performance simultaneously or partially*

*Keywords: **Transformational Leadership, Performance, Talent Management, Soft Skills***

## PENDAHULUAN

Soft skill adalah sebuah kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang, golongan, dan komunitas. Selain itu, soft skill akan membawa pengaruh bagi orang sehingga akan merasa dianggap di lingkungan masyarakat. Kemampuan untuk beradaptasi, skill emosional, kemampuan berbahasa, mempunyai akhlak, moral dan juga santun. (Sugiyono, 2010). Soft skill yang dicari sebuah organisasi yakni berinteraksi, sopan santun, kelentukan, mampu berpendapat, bersifat baik, pengetahuan, adab, dan memenuhi kewajiban. (Anggraini et al., 2021). Soft skill digunakan karena adanya harapan dari dunia kerja. Perusahaan yang memiliki tenaga kompeten akan dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan, dimana yang dimaksud dengan kinerja perusahaan dalam era globalisasi ialah produktivitas dan juga persaingan. (Rokhayati et al., 2017)

Talenta ialah seseorang yang mempunyai pemikiran yang luar biasa, keterampilan menarik, memberi gagasan kepada lain, serta jiwa wirausahaan, keahlian fungsional, dan juga mampu untuk menciptakan hasil. Talenta merupakan seseorang yang dapat untuk memberi masukan di atas rata-rata melalui pencapaian yang ataupun mempunyai kemampuan yang akan berpengaruh bagi perkembangan sebuah perusahaan yang ada saat ini maupun di masa mendatang. Bakat tersebut ada pada tingkat tertentu pada berbagai kalangan diperusahaan. (Satria Rachmadinata et al., 2014). Sukses dalam Talent Management sangat penting hal tersebut dikarenakan akan berdampak pada kesuksesan sebuah organisasi. (Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, I Gede Riana, 2014). manajemen talenta adalah suatu strategi terpadu yang dapat dirancang oleh perusahaan sebagai salah satu upaya untuk mengelola kemampuan, kompetensi dan kekuatan dari setiap karyawannya sehingga perusahaan dapat mencapai kinerja yang terbaik. tantangan terbesar manajemen saat ini adalah memenangkan perang talenta (Talent War) dalam situasi ini setiap perusahaan saling bersaing agar dapat memperoleh talenta terbaik yang terdapat pada pasar tenaga kerja. (Divya Malika & Aminuddin Irfani, 2022)

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai sebuah hubungan antara pemimpin dan juga bawahan yang sangat dekat sehingga menimbulkan sebuah ikatan emosi dan kedekatan yang sangat lain, bawahan merasa hormat serta percaya pada pemimpinnya dan termotivasi untuk bekerja lebih dari yang sebenarnya. (Ujang Tri Cahyono, Mohamad Syamsul Maarif, dan Suharjono, Pertanian et al., 2015). Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai sebuah gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pegawai, sehingga dapat berkembang dan

mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi apa yang mereka pikirkan sebelumnya. (Syahidah et al., 2021). Kepemimpinan transformasional mempunyai cita-cita atau nilai inti maupun langkah-langkah kecil yang dapat mempermudah, berkomunikasi dengan baik, memberikan tanggapan, maupun pandangan terhadap masalah perseorangan anggota sebuah organisasinya. (Herminingsih, 2011).

Kinerja karyawan (performance) merupakan usaha dari kinerja yang baik maupun juga yang diperoleh seseorang karyawan untuk melakukan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diamanahkan padanya. (Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, I Gede Riana, 2014). Kinerja dapat juga dikatakan sebagai tingkat pencapaian dalam melaksanakan tugas tertentu. Sedangkan Menurut (Widiyanti & Fitriani, 2017) menyatakan kinerja ialah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok orang dalam sebuah organisasi yang sesuai dengan wewenang juga kewajiban sebagai upaya dalam mencapai tujuan satu organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar aturan hukum juga sesuai akhlak dan aturan etika.

## **LANDASAN TEORI**

### **Soft skill**

Menurut (Manara, 2014) soft skill adalah kualitas yang diperlukan oleh seseorang yang tidak berkaitan dengan pengetahuan teknis. contohnya keahlian dapat berkomunikasi antar sesama dan juga keahlian untuk berbaur. Soft skill ialah sebuah kemampuan intrapersonal seperti kemampuan untuk memajemen diri dan juga kemampuan itrapersonal seperti bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

Indikator Soft skill Menurut (Azhar, 2020) meliputi: (a) Kreatifitas atau inovasi; (b) Pemikiran futuristik; (c) Penyelesaian masalah; (d) Bekerjasama; (e) Pengorganisasian; (f) Manajemen diri

### **Manajemen Talenta**

Menurut (Nasution et al., 2022) talenta adalah karyawan yang ada di dalam suatu organisasi atau juga perusahaan yang mampu untuk memberikan kontribusi di atas rata-rata dengan pencapaian kinerja yang begitu bagus maupun kepemilikan potensi yang dapat mempengaruhi perkembangan organisasi dalam jangka waktu yang pendek maupun panjang, talenta yang dimaksud di sini ialah ada pada level yang berlaku untuk seluruh fungsi maupun golongan yang berada di dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Secara umum Menurut (Novriyanti, 2016) manajemen bakat mempunyai lima indikator yaitu: 1) Recruitmen, attraction dan selection, 2) training dan devolopment, 3) etention, 4) identification, 5) performance management of talent,

penjelasan indikator tersebut sebagai berikut: (a) Daya tarik; (b) Pengembangan talenta; (c) Retensi Bakat

### **Kepemimpinan Transformasional**

Menurut (Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, 2014) kepemimpinan transformasional merupakan kegiatan seseorang untuk dibimbing dalam memenuhi target sebuah perusahaan. Kepemimpinan juga diartikan sebagai tingkah laku seseorang yang berperan untuk mengarahkan aktivitas sekelompok orang.

Menurut (Ramadoni & Kurniawan, n.d.) 5 indikator kepemimpinan transformasional yang memiliki validitas diskriminasi antara satu dengan lainnya sebagai berikut: (a) Visi (Vision); (b) Komunikasi inspirasional (inspirational communication); (c) Kepemimpinan yang mendukung (Supportive Leadership); (d) Stimulasi intelektual (Intellectual Stimulation); (e) Kesadaran personal (Personal Recognition)

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Savitri & Suherman, 2018) kinerja adalah suatu proses penilaian dari sebuah ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja dan juga hasil kerja seseorang, tenaga kerja atau karyawan (pekerja atau manajer) yang dianggap sebagai penunjang dalam pekerjaan dan digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan mengenai tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Menurut (Rokhayati et al., 2017) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu: (a) Kualitas kerja; (b) Kuantitas kerja; (c) Ketepatan waktu; (d) Efektivitas; (e) Kemandirian; (f) Komitmen kerja

### **METODE PENELITIAN**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dalam pengumpulan informasi mengenai indikator terkait variabel penelitian dengan menggunakan data primer. metode yang di gunakan yaitu accidental sampling. dengan jumlah 121 responden. Data dianalisis dengan pendekatan kuantitatif melalui Analisis Regresi Berganda menggunakan Aplikasi SPSS. Penelitian ini meneliti dilakukan pada 27 Desember 2022 yang membahas pengaruh soft skill, manajemen talenta, dan kepemimpinan transformasional pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kota Palopo

### **HIPOTESIS**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis 1: Diduga soft skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kota Palopo

2. Hipotesis 2: Diduga manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kota Palopo
3. Hipotesis 3: Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kota Palopo
4. Hipotesis 4: Diduga soft skill, manajemen talenta, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kota Palopo.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap pernyataan yang diajukan di dalam kuisioner tersebut valid atau tidak. Hal tersebut dapat diketahui membandingkan antara  $r_{hitung}$  dan juga  $r_{tabel}$ . Apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  di katakan valid. Namun, apabila  $r_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $r_{tabel}$ , maka data tersebut dikatakan tidak valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari variabel soft skill (X1), manajemen talenta (X2), kepemimpinan transformasional (X3), dan kinerja karyawan (Y).

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Soft Skill	X1.1	0,770	0,1786	Valid
	X1.2	0,896	0,1786	Valid
	X1.3	0,906	0,1786	Valid
	X1.4	0,732	0,1786	Valid
	X1.5	0,816	0,1786	Valid
	X1.6	0,800	0,1786	Valid
Manajemen Talenta	X2.1	0,807	0,1786	Valid
	X2.2	0,774	0,1786	Valid
	X2.3	0,820	0,1786	Valid
	X2.4	0,756	0,1786	Valid
	X2.5	0,832	0,1786	Valid
	X2.6	0,796	0,1786	Valid
	X2.7	0,697	0,1786	Valid
	X2.8	0,802	0,1786	Valid
	X2.9	0,761	0,1786	Valid

	X2.10	0,861	0,1786	Valid
Kepemimpinan Transformasional	X3.1	0,758	0,1786	Valid
	X3.2	0,799	0,1786	Valid
	X3.3	0,873	0,1786	Valid
	X3.4	0,848	0,1786	Valid
	X3.5	0,883	0,1786	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,816	0,1786	Valid
	Y.2	0,852	0,1786	Valid
	Y.3	0,845	0,1786	Valid
	Y.4	0,861	0,1786	Valid
	Y.5	0,854	0,1786	Valid
	Y.6	0,725	0,1786	Valid

Berdasarkan tabel di atas semua item pernyataan untuk variabel soft skill, manajemen talenta, kepemimpinan transformasional, dan juga kinerja karyawan dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  1,786.

#### Uji Reabilitas Data

Menurut (Arsih et al., 2018) uji reliabilitas digunakan sebagai alternatif jawaban lebih dari dua. Dengan menggunakan uji cronbach's alpha, nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai koefisien reabilitas minimal yang dapat di terima. Reabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat di terima, dan lebih dari 0,8 adalah baik. Berikut ini hasil uji di terima dan reabilitas dari variabel soft skill (X1) manajemen talenta (X2), kepemimpinan transformasional (X3), Dan kinerja karyawan (Y)

**Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Soft Skill	0,900	Reliabel
Manajemen Talenta	0,930	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0,882	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,907	Reliabel

Sumber Data Primer Diolah 2023

Dari tabel di atas dapat di kategorikan reliable berdasarkan tabel 2 diatas bahwa nilai Cronbach's alpa untuk semua item pertanyaan > 0,60

**Uji Hipotesis Parsial(Uji T)**

**Tabel 3. Uji Parsial(Uji T)  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-2.069	1.333		-1.553	.123
	Soft Skill (X1)	.310	.092	.266	3.351	.001
	Manajemen Talenta (X2)	.222	.058	.339	3.816	.000
	Kepemimpinan Transformasional (X3)	.457	.110	.350	4.151	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah 2023

Pengaruh soft skill terhadap kinerja karyawan diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh (parsial) X<sub>1</sub> Terhadap Y adalah sebesar ,05 dan nilai t<sub>hitung</sub> 3,351 < t<sub>tabel</sub> 1,9801, sehingga soft skill (X<sub>1</sub>) berpengaruh Kinerja Karyawan(Y).

Pengaruh manajemen talenta kinerja karyawan pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan Diketahui nilai t<sub>hitung</sub> pengaruh (parsial) X<sub>2</sub> Terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t<sub>hitung</sub> 3,816 < t<sub>tabel</sub> 1,9801, sehingga manajemen talenta(X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Pengaruh kepemimpinan transformasional kinerja karyawan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Diketahui Untuk pengaruh (parsial) X<sub>3</sub> Terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t<sub>hitung</sub> 4,151 < t<sub>tabel</sub> 1,9801, sehingga kepemimpinan transformasional (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y).

uh terhadap Kinerja Karyawan(Y).

**Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 4. Hasil (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	535.708	3	178.569	182.484	,000 <sup>b</sup>
	Residual	114.490	117	,979		
	Total	650.198	120			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors:(Constant),Kepemimpinan Transformasional, Soft Skill, Manajemen Talenta.

Sumber Data Primer diolah 2023

Dari data tabel 4 dapat di simpulkan nilai sig untuk(simultan) X1, X2, Dan X3 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . dan F hitung  $182,484 > F$  tabel 2,682. Sehingga dapat di simpulkan bahwa  $H_4$  di terima berarti terdapat pengaruh soft skill(X1), manajemen talenta(X2), kepemimpinan transformasional(X3), dan kinerja karyawan(Y) **Uji Determinasi(R<sup>2</sup>)**

**Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908 <sup>a</sup>	,824	,819	,989

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Soft Skill, Manajemen Talenta

**sumber : data primer diolah 2023**

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai koefisien R<sup>2</sup> sebesar 0,824. Hal ini menjelaskan bahwa besar kontribusi variabel soft skill, manajemen talenta, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebesar 82,4 % dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t di peroleh pengaruh soft skill(X1) terhadap kinerja(Y) pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo sebesar 3,351 Dengan kontribusi *coefficient beta* sebesar 0,266 nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa soft skill secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo.

Dengan demikian semakin baik soft skill dari dalam diri yang dimiliki oleh karyawan pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo. Semakin tinggi pula tingkat kinerja. Sebaliknya semakin rendah tingkat soft skill pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo, semakin rendah pula kinerja karyawannya. sehingga dapat di simpulkan bahwa **hipotesis 1** yang menyatakan bahwa soft skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**

### Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t di peroleh pengaruh manajemen talenta(X2) terhadap kinerja(Y) pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo sebesar 3,816 Dengan kontribusi *coefficient beta* sebesar 0,399 nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,005 hal ini menunjukkan bahwa manajemen talenta secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo.

Dengan demikian semakin baik manajemen talenta yang dimiliki oleh karyawan pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo. Semakin tinggi pula tingkat kinerja. Sebaliknya, semakin rendah tingkat manajemen talenta pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kota Palopo semakin rendah pula kinerja karyawannya, sehingga dapat di simpulkan bahwa **hipotesis 2** yang menyatakan bahwa manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. **dapat diterima**

### Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t di peroleh pengaruh kepemimpinan transformasional(X3) terhadap kinerja(Y) pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo sebesar 4,151 Dengan kontribusi *coefficient beta* sebesar 0,350 nilai signifikan sebesar 0,00 > 0,05 hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan

transformatif secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo.

Dengan demikian semakin baik kepemimpinan transformatif yang dimiliki oleh karyawan pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo. Semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah tingkat kepemimpinan transformatif pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo semakin rendah pula kinerja karyawannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 3** yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**

### **Pengaruh Soft Skill, Manajemen Talenta, Dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji t di peroleh soft skill(X1) terhadap kinerja karyawan(Y) sebesar 3,351 Dengan kontribusi *coefficient beta* sebesar 0,266 nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ , manajemen talenta(X2) terhadap kinerja karyawan(Y) sebesar 3,816 Dengan kontribusi *coefficient beta* sebesar 0,399 nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,005$ , dan kepemimpinan transformatif(X3) terhadap kinerja karyawan(Y) sebesar 4,151 pengaruh kepemimpinan transformatif(X3) terhadap kinerja(Y) Dengan kontribusi *coefficient beta* sebesar 0,350 nilai signifikan sebesar  $0,00 > 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa soft skill, manajemen talenta dan kepemimpinan transformatif secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo.

Semakin baik soft skill, manajemen talenta dan kepemimpinan transformatif yang dimiliki oleh karyawan pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo. Semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah tingkat soft skill, manajemen talenta dan kepemimpinan transformatif pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo semakin rendah pula kinerja karyawannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 4** yang menyatakan bahwa soft skill, manajemen talenta, dan kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**

Berdasarkan hasil pengelolaan data di atas soft skill, manajemen talenta dan kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo berpengaruh secara simultan, berarti secara bersama-sama memiliki hubungan.

## SIMPULAN

Hasil penelitian pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo dengan judul “Pengaruh Soft Skill, Manajemen Talenta, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo” memiliki kesimpulan yaitu Soft skill, manajemen talenta, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Saran untuk peneliti selanjutnya agar menutupi kekurangan yang ada dalam penelitian ini dan mengembangkan penelitian ini lebih lanjut

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, N. D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh Soft Skill dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager, Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 358–364.
- Arsih, R. B., S, S., & Susubiyani, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 97–115. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v8i2.1787>
- Azhar, N. (2020). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mecha Angga Cipta. *Jurnal Unikom 2020*, 17–57. <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/4440/8/10>. UNIKOM\_NANDA SILVIANA AZHAR\_BAB II.pdf
- Divya Malika, & Aminuddin Irfani. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 43–46. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.933>
- Herminingsih, A. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi. *Manajemen Sumber Daya*, 5(1), 22–37.
- Manara, M. U. (2014). Hard skills dan soft skills pada bagian sumber daya manusia di organisasi industri. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1), 37–47.
- Nasution, M. T., Nasution, S., Syariah, B., Islam, F. A., & Muhammadiyah, U. (2022). *Keywords : Talent Management , Employee Retention , BTN KC Syariah*. 2(4), 1009–1019.

- Novriyanti, D. A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Kelurahan Marunda Jakarta Utara). *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1, 2004*, 6–25.
- Ramadoni, P., & Kurniawan, W. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 20 Pekanbaru. 1*, 49–50.
- Rokhayati, A., Kambara, R., & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh Soft Skill dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa, 1(2)*, 107–125.
- Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, I Gede Riana. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Sudi Kasus Pada PT. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 3(9)*, 533–550.
- Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, I. G. R. (2014). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Sudi Kasus Pada PT. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 3(9)*, 533–550.
- Satria Rachmadinata, N., Ayuningtias, H. G., S1, P., Telekomunikasi, M. B., Informatika, D., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2014). *Pengaruh Manajemen Talenta... Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta. 197–204*.
- Savitri, C., & Suherman, E. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai Ubp Karawang. *Buana Ilmu, 2(2)*, 130–144. <https://doi.org/10.36805/bi.v2i2.480>
- Sugiyono. (2010). *Metodelogi Penelitian Administrasi. 6(2)*, 3.
- Syahidah, H., Nurhadian, A. F., Adinata, U. W. S., & Suherman, A. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting and Management Journal, 1(2)*, 54–60. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.19>

Ujang Tri Cahyono, Mohamad Syamsul Maarif , dan Suharjono, Pertanian, J. P., Studi, P., Tanaman, P., Jember, P. N., Industri, D. T., Fakultas, P., Pertanian, T., Darmaga, K., Pertanian, J. P., Studi, P., Produksi, T., & Jember, P. N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11(2), 68–76.

Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–138.

