

The effect of The effect of Talent Management, Competency, and Work Discipline at Employee Performance at Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo

[Pengaruh Manajemen Talenta, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo]

Halimatus Sa'diyah¹⁾, Sumartik²⁾

¹⁾Program Studi Manajem, Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajem, Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: sumartik1@umsida.ac.id

Abstract. *This research aims to determine the influence of Talent Management, Competency and Work Discipline variables on employee performance at the Regional Civil Service Agency in Sidoarjo. This research uses quantitative research with an explanatory research approach. The population in this study were all service employees at the Sidoarjo Regency Regional Civil Service Agency. The total sample obtained was 61 respondents using a total sampling technique. The data obtained consisted of primary data and secondary data obtained by interviews, observations and distributing questionnaires which were measured using a Likert scale. Data processing was carried out using the Structural Equation Modeling (SEM) software application and using PLS (Partial Least Square) version 4.0. Based on research, it can be seen that, 1) talent management variables have a positive and significant effect on employee performance at the Sidoarjo Regency Regional Civil Service Agency. 2) competency has a positive and significant effect on employee performance at the Sidoarjo Regency Regional Civil Service Agency. 3) work discipline has a positive and significant influence on employee performance at the Sidoarjo Regency Regional Civil Service Agency.*

Keyword – Talent Management, Competency, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Manajemen Talenta, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Jumlah sampel diperoleh sebanyak 61 responden dengan teknik pengambilan total sampling. Data yang diperoleh terdiri dari data primer dan data sekunder yang diperoleh dengan wawancara, Observasi dan penyebaran kuisioner yang diukur menggunakan skala likert. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi software Structural Equation Modeling (SEM) dan menggunakan PLS (Partial Least Square) versi 4.0. Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa, 1) variabel manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo 2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. 3) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.*

Kata Kunci – Manajemen Talenta, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang terus berkembang dalam era modernisasi sekarang ini, mendukung organisasi agar dapat menganalisis juga mengantisipasi setiap perubahan dengan menunjukkan tanggapan yang cepat dengan tepat, efektif, juga efisien, dengan demikian setiap organisasi dituntut agar terdapat sumber daya manusia secara berkualitas juga optimal dalam melaksanakan operasional organisasi [1]. Terdapatnya organisasi pemerintah menjadi sesuatu yang utama untuk tahapan kehidupan bermasyarakat. Organisasi pemerintah terdapat tujuan melaksanakan pelayanan publik [2]. Untuk mampu menerapkan peran organisasi pemerintah untuk melaksanakan pelayanan untuk masyarakat tentunya pegawai pada organisasi pemerintah tersebut harus diarahkan, diberikan motivasi, ditunjukkan, juga yang lain, sehingga mampu melaksanakan tugas dan fungsinya maka mampu meningkatkan pegawai itu sendiri [3].

Sumber daya manusia menjadi contoh faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Pengelolaan SDM tidak lepas pada pegawai yang terdapat organisasi yang nantinya diinginkan mampu mewujudkan apa yang sebagai tujuan pada organisasi tersebut [4]. Sumber Daya Manusia terdapat peran penting juga untuk menentukan masa depan suatu organisasi [5]. Pegawai secara berkualitas berhubungan dalam mendorong capaian tujuan organisasi. Untuk dapat memperoleh tujuan sebuah organisasi dibutuhkan adanya kinerja yang baik dan ideal [6].

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo untuk memperoleh tujuannya berkaitan terhadap kinerja pegawai yang terdapat pada organisasi tersebut. Pegawai sebagai peran utama untuk memperoleh keberhasilan dinas [7]. Penilaian kinerja pada hakekatnya menjadi salah satu faktor utama dalam mengembangkan sebuah organisasi dengan efektif juga efisien, dikarenakan terdapat kebijakan maupun program penilaian prestasi kerja, dengan makna organisasi sudah menggunakan dengan baik dari sumber daya manusia yang terdapat pada organisasi. Kinerja pegawai mampu diamati melalui kualitas hasil kerja, target yang diperoleh, produktivitas serta kerja dengan tim [8]. Seperti pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo yang mengalami permasalahan pada kuantitas target dan capaian pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1. Target dan Realisasi Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2023

Tabel 1. Indikator Kinerja Nilai IPP

Capaian indikator Kinerja	Jumlah Pegawai	Tahun	Target	Realisasi	Capaian
Nilai IPP	61	2021	A(4,51)	A (4,16)	92,23 %
		2022	A(4,51)	B (3,89)	84 %
		2023	A(4,51)	A (4,13)	91,57 %

Tabel 2. Indikator Kinerja Nilai Dimensi Kompetensi

Capaian Indikator Kinerja	Jumlah Pegawai	Tahun	Target	Realisasi	Capaian
Nilai Dimensi Kompetensi	61	2021	-	37.32	-
		2022	25	26.67	106.68
		2023	37.5	31.65	84.13

Berdasarkan tabel diatas, bisa dilihat pengukuran kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo target kinerja dan realisasi dapat diketahui bahwa capaian kinerja dari tabel 1 dengan indikator IPP dari tahun 2021 dengan capaian sebesar 92,23% ke tahun 2022 dengan capaian 84% mengalami penurunan dalam capaian dari target dan realisasi kinerja pegawai dan ditahun 2023 meningkat dengan capaian sebesar 91,57%. Dan dapat dilihat dari tabel 2 data kinerja pegawai dengan indikator nilai dimensi kompetensi (dalam indeks profesionalitas ASN) 2023 dengan realisasi 31,65 dari target 37,5 atau sebesar 84,13%. Sedangkan jika dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya (2022) terlihat mengalami penurunan. Dari data diatas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo mengalami keadaan yang fluktuatif. Presentase realisasi pegawai yang berkurang tersebut diamati secara jelas dalam tabel 1 dan tabel 2, yang membuktikan terkait terdapat penurunan kinerja pada pencapaian target tugas dari [ada dari dua tahun sebelumnya]. Penurunan kinerja pegawai tentunya akan berdampak pada kualitas pelayanan publik sehingga harus dikaji lebih mendalam tentang penyebabnya.

Manajemen talenta menjadi salah satu komponen yang mampu mempengaruhi kinerja seorang pegawai [9]. Organisasi memerlukan pegawai yang terdapat kompetensi dalam mengoptimalkan kinerja. Dalam menangani kebutuhan pegawai dengan kualitas tinggi, sehingga organisasi harus melaksanakan strategis dalam mengelola potensi pegawai berkualitas terhadap sebuah tahaoan merupakan manajemen talenta [3]. Dengan menggunakan manajemen talenta organisasi akan memiliki pegawai-pegawai yang memiliki keterampilan lebih untuk menjalankan tugas-tugasnya pada sebuah tugas yang dibebankan oleh pegawai [10]. Hal ini didukung dengan penelitian yang menyatakan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai [9]. Tetapi berbanding dengan penelitian yang menyatakan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh negative terhadap kinerja pegawai [11].

Selain itu, kompetensi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai [7]. Persoalan kompetensi yang terdapat pada pegawai menimbulkan pegawai mampu meningkatkan kinerjanya [12]. kompetensi juga dapat memperlihatkan kemampuan seseorang yang profesional dibidang tertentu dan unggul dalam bidang tertentu [13]. Pegawai yang memiliki kompetensi baik maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini didukung terhadap hasil penelitian yang membuktikan mengenai kompetensi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [14]. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang menyatakan kompetensi berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai [15].

Disiplin kerja juga merupakan faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai [7]. Disiplin kerja mejadi fungsi opertif manajemen sumber daya manusia yang sangat utama dikarenakan disiplin pegawai yang semakin baik sebuah organisasi tersebut sehingga akan semakin tinggi juga prestasi kerja yang diperolehnya juga akan membuat pegawai yang memiliki kualitas tinggi [16]. Disiplin secara tepat pada pegawai juga mampu membuktikan mengenai organisasi mampu menjaga serta memelihara loyalitas dan kualitas pegawainya [17]. Pada hasil penelitian ini membuktikan mengenai disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [18]. Tetapi pada penelitian ini menunjukkan hasil yang sebaliknya dimana disiplin kerja terdapat pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai [19].

Judul penelitian yang sama pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya [20]. Tetapi pada penelitian sebelumnya lokasi penelitian terletak pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pegunungan Arfak dan variabel komitmen sebagai variabel mediasi, sedangkan pada penelitian kali ini variabel komitmen sebagai variabel independent, sehingga hal ini dapat dijadikan novelty untuk penelitian kali ini. Kemudian berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada organisasi dan terdapatnya riset gap setiap variabel yang diperoleh dalam penelitian terdahulu, sehingga dilaksanakan penelitian lebih detail dengan judul “Pengaruh Manajemen Talenta, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian ini nantinya ditujukan mampu sebagai masukan ketika pengambilan keputusan dan memberikan informasi baru untuk organisasi.

II. METODE

Penelitian ini termasuk penelitian jenis kuantitatif yang mengarah terhadap tiga variabel independen juga satu variabel dependen diantaranya Manajemen Talenta (X1), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). Data yang dibutuhkan untuk penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Explanatory reseach menjadi model penelitian yang dimanfaatkan untuk penelitian ini yang mendeskripsikan kebutuhan berbagai variabel yang diteliti juga hubungan diantara variabel satu terhadap variabel yang lain. Populasi untuk penelitian ini merupakan seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel yang dimanfaatkan merupakan total sampling, jumlah populasinya adalah 59 orang di mana kurang dari 100 orang, maka sampelnya diambil keseluruhan.

Pengambilan data dilaksanakan dalam membagikan kuesioner dengan online berbentuk gform kuesioner yang memuat pernyataan yang disampaikan untuk pegawai. Akan tetapi penelitian pada lapangan memanfaatkan observasi juga wawancara. Pengukuran dalam kuisisioner memanfaatkan pengukuran interval merupakan skala likert. Skala likert mampu dimanfaatkan dalam mengukur hal tersebut pada jawaban responden. Kuisisioner memuat pertanyaan mengenai karakteristik responden juga pernyataan mengenai indikator tersebut. Teknik pengukuran data memanfaatkan skala likert lima poin diantaranya : Sangat Setuju (SS = 5), Setuju (S = 4), Netral (N = 3), Tidak Setuju (TS = 2), Sangat Tidak Setuju (STS = 1). Terdapat beberapa uji yang dilaksanakan pada pengujian data untuk penelitian ini yaitu Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolonieritas yang menjadi bagian Uji Asumsi Klasik dan Uji Validitas, Uji Reabilitas yang menjadi bagian Uji Kualitas data. Pembuktian hipotesis pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, Uji T dan Uji F. Pengolahan data dilaksanakan memanfaatkan SPSS 25 menjadi aplikasi olah data

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

PENGUJIAN KUALITAS DATA MELALUI MODEL LUAR (MODEL PENGUKURAN)

Uji Validitas Konvergen dilakukan dengan menggunakan indikator reflektif, yang mengukur korelasi antara skor item atau komponen dengan skor konstruk. Proses ini dapat dihitung menggunakan SmartPLS. Jika nilai korelasi lebih dari 0,70, maka indikator dinilai valid.

Tabel 2. Hasil Pengujian Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Ket.
----------	-----------	---------------	------

Manajemen Talenta	X1.1	0.937	Valid
	X1.2	0.935	Valid
	X1.3	0.897	Valid
Kompetensi	X2.1	0.871	Valid
	X2.2	0.945	Valid
	X2.3	0.883	Valid
	X2.4	0.853	Valid
	X2.5	0.927	Valid
	X2.6	0.935	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0.900	Valid
	X3.2	0.922	Valid
	X3.3	0.909	Valid
	X3.4	0.932	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0.926	Valid
	Y.2	0.866	Valid
	Y.3	0.901	Valid
	Y.4	0.848	Valid
	Y.5	0.916	Valid

Sumber : Data diolah

Tabel 3. Hasil Uji Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	Average Variant Extracted (AVE)	Ket
Manajemen Talenta	0.85	Valid
Kompetensi	0.82	Valid
Disiplin Kerja	0.84	Valid
Kinerja Pegawai	0.80	Valid

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas, nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih dari 0,5, yang menunjukkan bahwa AVE tersebut memiliki validitas yang baik. Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa metode yang digunakan adalah cross loading. Hasil ini mengindikasikan bahwa indikator untuk setiap konstruk memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan indikator pada konstruk lain.

Hasil Pengujian Validitas Diskriminan. Indikator reflektif yang dihitung berdasarkan cross loading antara indikator dan konstruknya dikenal sebagai uji validitas diskriminan. Konstruksi laten lebih baik dalam memprediksi indikator pada bloknya sendiri dibandingkan dengan blok lainnya. Oleh karena itu, indikator dapat dianggap valid jika memiliki nilai loading faktor tertinggi pada konstruk yang relevan.

Hasil Uji Validitas Diskriminan

Tabel 4. Cross Loading Values

	X1.	X2.	X3.	Y.
X1.1	0.937	0.774	0.691	0.693
X1.2	0.935	0.796	0.700	0.711
X1.3	0.897	0.750	0.659	0.664
X2.1	0.815	0.871	0.712	0.711
X2.2	0.769	0.945	0.823	0.829
X2.3	0.767	0.883	0.762	0.764
X2.4	0.692	0.853	0.887	0.843
X2.5	0.780	0.927	0.806	0.805
X2.6	0.727	0.935	0.820	0.838
X3.1	0.587	0.819	0.900	0.838
X3.2	0.696	0.819	0.922	0.845

X3.3	0.735	0.825	0.909	0.890
X3.4	0.691	0.799	0.932	0.876
Y.1	0.701	0.836	0.888	0.926
Y.2	0.744	0.761	0.823	0.866
Y.3	0.622	0.807	0.858	0.901
Y.4	0.638	0.741	0.798	0.848
Y.5	0.626	0.806	0.829	0.916

Sumber : Data diolah

Pada tabel tersebut, nilai cross loading lebih dari 0,5, yang berarti semua indikator dapat dianggap valid karena memenuhi persyaratan korelasi.

Table 5. Discriminant Validity Test Results (Fornell Larcker Criterion)

	X1.	X2.	X3.	Y.
X1.	0.923			
X2.	0.838	0.903		
X3.	0.741	0.891	0.916	
Y.	0.747	0.887	0.942	0.892

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas, tabel validitas diskriminan yang dilihat dari model reflektif menunjukkan bahwa evaluasi cross loading dan Cronbach's Alpha mengindikasikan batas nilai reliabilitas suatu konstruk, yang harus lebih dari 0,70 agar dianggap baik dan memadai.

Reliabilitas Komposit dan Hasil Uji Alpha Cronbach. Kedua uji ini bertujuan untuk menilai reliabilitas instrumen dalam model penelitian. Jika nilai reliabilitas komposit untuk semua variabel laten dan Cronbach's Alpha lebih dari 0,7, maka konstruk tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang baik, yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya.

Table 6. Composite Reliability Test Results

Variable	Composite Reliability	Note
Manajemen Talenta (X1)	0.910	Reliable
Kompetensi (X2)	0.960	Reliable
Disiplin Kerja (X3)	0.940	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0.940	Reliable

Table 7. Cronbach's Alpha Test Results

Variable	Cronbach's Alpha	Note
Manajemen Talenta (X1)	0.940	Reliable
Kompetensi (X2)	0.960	Reliable
Disiplin Kerja (X3)	0.950	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0.960	Reliable

Sumber : Data diolah

Pada tabel tersebut, hasil pengujian menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai reliabilitas komposit dan Cronbach's alpha lebih dari 0,60, sehingga dapat dinyatakan reliabel.

Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (Model Dalam). Ini merupakan pengembangan model yang didasarkan pada teori serta analisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijelaskan dalam kerangka teoritis. Hasil uji hipotesis (estimasi koefisien jalur) pada model struktural membuktikan mengenai estimasi hubungan jalur harus signifikan. Metode bootstrap digunakan untuk menentukan nilai signifikansi hipotesis dengan mengamati koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik dari laporan algoritma bootstrap. Evaluasi T-tabel pada level alpha 0,05 (5%)

= 1,670 digunakan untuk menilai apakah hasilnya signifikan atau tidak. Kemudian, nilai T hitung dibandingkan dengan T tabel.

Table 11. Path Coefficients Test Results

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Manajemen Talenta (X1) ->Employee Performance (Y)	0.027	0.074	0.134	3,120	0.000
Kompetensi (X2) ->Employee Performance (Y)	0.209	0.261	0.186	2.122	0.002
Disiplin Kerja (X3) ->Employee Performance (Y)	0.736	0.638	0.221	3.327	0.001

Sumber : Data diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa Manajemen Talenta memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang terlihat dari t-statistik sebesar 3,120, yang lebih besar dari 1,6780, dan p-value sejumlah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Kompetensi juga terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t-statistik sejumlah 2,122, yang lebih besar dari 1,670, dan p-value sebesar 0,002, yang lebih kecil dari 0,05. Disiplin Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terlihat dari t-statistik sebesar 3,327, yang lebih besar dari 1,670, dan p-value sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05.

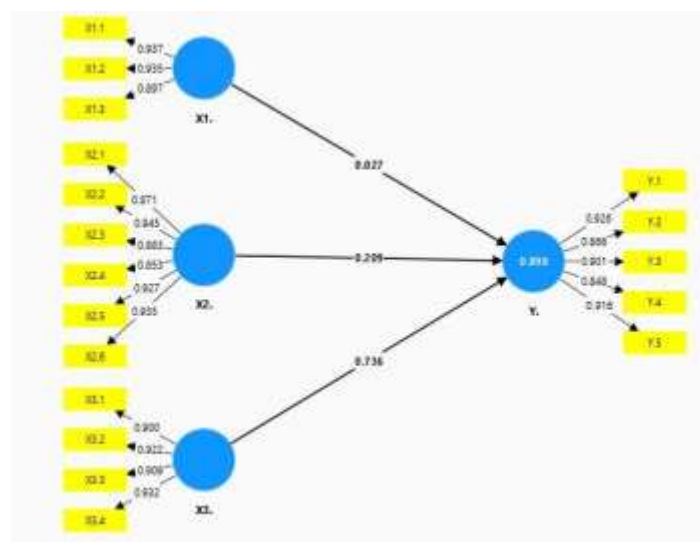


Figure 1. Bootstrapping Test Results

H1 : Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik manajemen talentas pada sebuah organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada organisasi tersebut. Indikator dengan jawaban tertinggi dari responden adalah proses seleksi, proses seleksi yang baik memastikan bahwa individu yang tepat dengan keterampilan dan kompetensi yang sesuai bergabung dengan organisasi, sehingga menciptakan tim yang lebih kuat dan kohesif. Selain itu, manajemen talenta yang terencana membantu dalam pengembangan karir karyawan, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta mengurangi tingkat turnover. Implikasi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo adalah ketika mengadakan proses rekrutmen untuk pegawai, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo selalu melakukan proses seleksi untuk mencari pegawai dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal yang sama berlaku ketika pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo akan naik posisi, ini dilakukan agar pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari [9] yang menyatakan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi seorang pegawai maka akan semakin baik pula kinerja seorang pegawai. Indikator dengan jawaban tertinggi dari responden adalah pada indikator sikap, karena sikap profesionalisme, disiplin, dan dedikasi menjadi faktor utama dalam menjalin hubungan harmonis antar pribadi dan meningkatkan integritas tim. Organisasi yang fokus pada pengembangan kompetensi karyawan, termasuk aspek-aspek seperti pengetahuan teknologi, keterampilan interpersonal, dan perilaku etis, dapat menciptakan lingkungan kerja dinamis dan fleksibel. Oleh karena itu, investasi dalam program pembinaan kompetensi bukanlah sekadar biaya operasional, tapi justru merupakan strategi jitu untuk meningkatkan daya saing dan stabilitas. Implikasi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo adalah organisasi yang selalu mengadakan evaluasi kinerja yang rutin pada 6 bulan sekali, hal ini bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Selain itu Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo juga mengadakan pelatihan rutin untuk meningkatkan kinerja pada seorang pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari [24] yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja seorang pegawai. Indikator dengan jawaban responden terbanyak adalah Ketaatan Pegawai dengan kesadarannya mengenakan seragam kantor selalu bersih dan rapih, mengenakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, menjaga kebersihan lingkungan kantor. Implementasi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo adalah dengan menetapkan peraturan untuk kedisiplinan para pegawainya seperti penggunaan seragam yang sesuai dengan hari, memakai kartu tanda pengenal maupun identitas agar memudahkan identifikasi dalam lingkungan kerja, yang meningkatkan rasa aman dan tertib. Selain itu, pegawai yang harus membuat izin ketika tidak masuk kantor dengan alasan yang jelas, sehingga para pegawai tidak menyepelekan absensi dan kewajiban untuk menjaga kebersihan lingkungan kantor, baik di area kerja pribadi maupun bersama, hal ini dapat menggambarkan kepedulian terhadap kenyamanan dan kesehatan bersama, serta menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan harmonis. Semua tindakan ini saling terkait dan memperlihatkan bahwa pegawai yang disiplin akan lebih efisien dalam menjalankan tugas mereka, berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih baik, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari [27] yang menyatakan bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa, 1) variabel manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo 2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. 3) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup dengan melibatkan variabel lain yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau komunikasi dalam tim. Penelitian lebih lanjut juga dapat dilakukan dengan sampel yang lebih besar dan beragam, mencakup berbagai sektor atau jenis organisasi, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya ingin menyampaikan terima kasih yang tulus kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan dan bimbingan yang telah diberikan selama proses penyusunan artikel ini sebagai tugas akhir. Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas ini tidak lepas dari arahan dan motivasi dari dosen-dosen yang selalu siap membantu, serta suasana akademik yang mendukung. Saya sangat menghargai setiap masukan dan saran yang telah memperkaya

pengetahuan saya. Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan menjadi kontribusi positif bagi pengembangan ilmu manajemen.

REFERENSI

- [1] S. Y. Setiawan, Gigih Adi; Mujiyono; Krisnawati, Hani; Pratama, “Jurnal Ilmiah Ekonomika,” *J. Ilm. Ekon.*, vol. 4, no. 1, pp. 18–25, 2018.
- [2] T. Sutanjar and O. Saryono, “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Manag. Rev.*, vol. 3, no. 2, 2019.
- [3] R. Masruroh, I. F. Apriani, and P. Sopiyan, “Peran Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai,” *Indones. J. Strateg. Manag.*, vol. 6, no. 2, pp. 134–145, 2023, doi: 10.25134/ijsm.v6i2.8580.
- [4] S. P. Robbins and T. A. Judge, “Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.),” *Pros. FRIMA (Festival Ris. Ilm. Manaj. dan Akuntansi)*, vol. 6681, pp. 665–670, 2016.
- [5] B. Alexandro Hutagalung, “Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia),” *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, vol. 3, no. 1, pp. 201–210, 2022, doi: 10.38035/jmpis.v3i1.866.
- [6] H. Kurniawan, “Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi,” *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 3, no. 4, pp. 426–441, 2022.
- [7] Y. L. Siregar, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan,” *JMB (Jurnal Manaj. dan Bisnis)*, vol. 2, no. 1, pp. 85–92, 2020, doi: 10.30743/jmb.v2i1.2363.
- [8] M. T. Anggara, S. E. L. Ahluwalia, and ..., “Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo Bandar Lampung,” *J. Strateg.* ..., no. 2, pp. 47–57, 2023.
- [9] Hanum Aula Rahmawati, “Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui retensi karyawan pada pd. bpr bank daerah lamongan,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 7, pp. 419–429, 2019.
- [10] F. Akuba, I. Yantu, and R. Podungge, “Published By STIE Amkop Makassar Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo,” *J. Mirai Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 208–218, 2022.
- [11] B. Kustiadi and D. Marliyana, “Pengaruh Talent management dan Organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja pengelolaan arsip di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Dki Jakarta dengan Kepuasan kerja sebagai Variable moderating,” *Media Manaj. Jasa*, vol. 9 Nomor1, no. 1, p. 17, 2021.
- [12] A. Hidayat, S. Mattalatta, A. Sani, and M. Nurhadi, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar,” *J. Mirai Manag.*, vol. 6, no. 1, pp. 2597–4084, 2020.
- [13] D. Fitriani, J. E. H. J. FoEh, and H. A. Manafe, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia),” *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, vol. 3, no. 2, pp. 981–994, 2022, doi: 10.38035/jmpis.v3i2.1190.
- [14] Ayu Ngurah Sania Prianka and Ni Luh De Erik Trisnawati, “Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi (Studi Kasus Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng),” *Jnana Satya Dharma*, vol. 10, no. 2, pp. 01–09, 2022, doi: 10.55822/jnana.v10i2.248.
- [15] G. O. Mulya, A. Tuhagana, and D. E. Handayani, “Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. M,” *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 2, pp. 2348–2365, 2023, doi: 10.47467/alkharaj.v6i2.5273.
- [16] J. Wau, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan,” *J. Ilm. Mhs. Nias Selatan*, vol. 4, 2021.
- [17] R. N. Ichsan, E. Surianta, and L. Nasution, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan,” *J. Darma Agung*, vol. 28, no. 2, p. 187, 2020, doi: 10.46930/ojsuda.v28i2.625.
- [18] J. F. I. SL and Baharuddin, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku,” *J. Ilm. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 45–53, 2023.
- [19] N. Muna and S. Isnowati, “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN

KARIR

TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera),” *Jesya*, vol. 5, no. 2, pp. 1119–1130, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i2.652.

- [20] I. S. Bikiou and R. Sagala, “Analisis Kinerja Pegawai Melalui Manajemen Talenta dan Disiplin serta Komitmen Sebagai Variabel Mediasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pegunungan Arfak,” vol. 9, no. 1, pp. 705–713, 2024.
- [21] D. Saputra and J. Fernos, “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang,” *J. Publ. Ilmu ...*, vol. 2, no. 2, 2023.
- [22] A. N. Fatikhah and D. Andriani, “The Influence of Talent Management, Knowledge Management, and Work Performance on Employee Career Development,” pp. 1–13, 2024, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.21070/ups.4364>
- [23] T. Ivana and F. Marzuki, “Pengaruh Perencanaan SDM, Manajemen Talenta, Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Young Entrep.*, vol. 2, no. 3, pp. 122–138, 2023.
- [24] H. Heri and F. Andayani, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung,” *Neo Politea*, vol. 1, no. 2, pp. 17–34, 2021, doi: 10.53675/neopolitea.v1i2.105.
- [25] Y. Liana, “Kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai,” *Inspirasi J. Ilmu-ilmu Sos.*, 2020.
- [26] R. Trisdiana, A. Sutrisna, and M. Karmila, “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya,” *J. Ris. Manaj. dan Akunt.*, vol. 3, no. 2, pp. 67–78, 2023, doi: 10.55606/jurima.v3i2.2241.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.