



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

TA DIYAH CEK

Author(s) Coordinator

perpustakaan umsidabulqis

Organizational unit

Perpustakaan

Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		7
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		58

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



25
The phrase length for the SC 2

5637
Length in words

43079
Length in characters

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://media.neliti.com/media/publications/317324-pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-kine-a41ada98.pdf	45 0.80 %
2	https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/download/4771/1991	33 0.59 %
3	https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/download/4771/1991	26 0.46 %
4	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4435/31741/35790	26 0.46 %

5	https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/download/232/202/	26 0.46 %
6	http://eprints.umsida.ac.id/11942/1/ARTIKEL%206.pdf	25 0.44 %
7	https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/download/4771/1991	18 0.32 %
8	TUGAS AKHIR FIX_ALIVIONI AIZZATIN NABILAH_212010200237 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	17 0.30 %
9	https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/8354/7925	17 0.30 %
10	https://journal.uji.ac.id/AJIM/article/download/23713/13930	17 0.30 %

from RefBooks database (2.68 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
Source: Paperity		
1	ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PERTANIAN KOTA SURAKARTA Retno Susanti Nur Diniyah Sutarno &;	19 (2) 0.34 %
2	PERAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI ANTARA KEPEMIMPINAN SPIRITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI: BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI PEMODERASI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI RUMAH SAKIT GIGI DAN MULUT PENDIDIKAN BAITURRAHMAH) Zaitul Zaitul,Rizki Fardiansyah Muhammad, Harahap Erni Febrina;	17 (3) 0.30 %
3	Pengaruh Servant Leadears Etos Kerja Islami dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organization Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Variabel Intervening Asroti Asroti, Ridlo Musalim, Mochlasin Mochlasin;	14 (2) 0.25 %
4	OPTIMALISASI BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES) MELALUI PENGELOLAAN PRODUKSI IKAN BANDENG DI DESA KALANGANYAR KECAMATAN SEDATI KABUPATEN SIDOARJO Novitasari Arнета Dia, Tri Prasetyowati, Heru Irianto;	14 (1) 0.25 %
5	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya Indah Rizki Maulia, Dewi Puspaningtyas Faeni, Adi Wibowo Noor Fikri, Ni Nyoman Sawitri,Ajijah Jumani;	13 (2) 0.23 %
6	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan PT. Sianyu Perkasa Semarang) Winda Listiyana, Ngatno Ngatno;	13 (2) 0.23 %
7	Analisis Kinerja Pegawai Melalui Manajemen Talenta dan Disiplin serta Komitmen Sebagai Variabel Mediasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pegunungan Arfak Bikou Ida Sirfa, Sagala Robinhott;	12 (1) 0.21 %
8	PERAN DISIPLIN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KERJASAMA TIM DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI Qristin Violinda, Bayu Kurniawan,Yaqin Muhammad Ainul;	12 (2) 0.21 %
9	CONSEQUENCES OF BURNOUT AND ORGANIZATIONAL SUPPORT ON TURNOVER INTENTION AT PT UNGARAN SARI GARMENTS Alifah Ratnawati,Ghofar Fikri Abdul;	9 (1) 0.16 %
10	PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN MURUNG RAYA Musthafa, Subianto Donny Gondo, Kosasi Lanny Purnama, Yousida Imawati, Yunita Patrisia;	6 (1) 0.11 %

11	PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KINERJA PEGAWAI Endro Sukotjo,Sulan Junawar, Patwayati Patwayati, Rommy Nursaban;	6 (1) 0.11 %
12	The Effect of Work Discipline on Employee Performance Mediated by Employee Job Satisfaction Dinas Pekerjaan Umum in Medan City M. Fauzan Azhmy, Tapi Rondang Ni Bulan,Herliza Syafiana;	6 (1) 0.11 %
13	The influence of digital culture, coordination and job satisfaction on employee performance with organizational commitment as a mediation variable Onny Pakpahan, Sudarmo Agnes Puspitasari, Liswandi Liswandi;	5 (1) 0.09 %
14	The Effect of Talent Management and Work Motivation On Employee Performance with Employee Retention as Intervening Variables In The Public Sector Siti Nurhasanah, Robbie R. Iqbal, Rizki Febriani,Permadi Ramadhani Bagus;	5 (1) 0.09 %

from the home database (1.22 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	TUGAS AKHIR FIX_ALIVIONI AIZZATIN NABILAH_212010200237 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	69 (6) 1.22 %

from the Database Exchange Program (0.12 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	TESIS APRICILIA 1/21/2025 Universitas Jayabaya (Pascasarjana Universitas Jayabaya)	7 (1) 0.12 %

from the Internet (11.87 %)

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/download/4771/1991	140 (9) 2.48 %
2	http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/download/1808/pdf	55 (8) 0.98 %
3	https://media.neliti.com/media/publications/317324-pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-kine-a41ada98.pdf	45 (1) 0.80 %
4	http://eprints.umsida.ac.id/11942/1/ARTIKEL%206.pdf	45 (3) 0.80 %
5	https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/download/232/202/	35 (2) 0.62 %
6	https://wjarr.com/sites/default/files/WJARR-2024-1597.pdf	33 (5) 0.59 %
7	http://repository.unmuhammadiyah.ac.id/12248/10/J.%20ARTIKEL.pdf	33 (4) 0.59 %
8	http://repository.unissula.ac.id/32831/1/Manajemen_30401900334_fullpdf.pdf	32 (3) 0.57 %
9	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4435/31741/35790	26 (1) 0.46 %
10	https://merajajournal.com/index.php/mrj/article/download/383/321/	22 (3) 0.39 %
11	https://jman-upiptyk.org/ojs/index.php/ekobistek/article/download/811/311/2341	18 (3) 0.32 %
12	https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/8354/7925	17 (1) 0.30 %
13	https://journal.uji.ac.id/AJIM/article/download/23713/13930	17 (1) 0.30 %

14	https://jurnal.steamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/2039/1339	16 (2) 0.28 %
15	https://www.ejournal.unmus.ac.id/index.php/ekosos/article/view/5652/3240	15 (2) 0.27 %
16	http://repository.ub.ac.id/11737/6/BAB%20V.pdf	14 (2) 0.25 %
17	https://core.ac.uk/download/pdf/230764549.pdf	14 (1) 0.25 %
18	https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-madiun/baca-artikel/16958/Menerapkan-Profesionalisme-ASN-dalam-Bekerja.html	13 (1) 0.23 %
19	http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1321045&val=731&title=PENGARUH%20KOMPENSASI%20DAN%20DISIPLIN%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20PEGAWAI%20KANTOR%20BPJS%20KESEHATAN%20CABANG%20PALU	13 (1) 0.23 %
20	http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO/article/download/20915/pdf	12 (2) 0.21 %
21	https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/download/237/195/	10 (1) 0.18 %
22	https://media.neliti.com/media/publications/563831-pengaruh-lingkungan-kerja-dan-kepuasan-k-306c1eea.pdf	10 (1) 0.18 %
23	http://repository.stiedewantara.ac.id/2024/4/BAB%20II.pdf	9 (1) 0.16 %
24	https://www.mahesainstitute.web.id/ojs2/index.php/jehss/article/download/1891/pdf	7 (1) 0.12 %
25	https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/ekobis/article/download/13724/6971	6 (1) 0.11 %
26	http://repository.unmuhammadiyah.ac.id/19763/5/Proceeding%20The%207th%20ICAME%20FEB%20UNHAS%202022%20978-96-6463-146-3_ICAME7%202022_Print%20Ready%20File_compressed.pdf	6 (1) 0.11 %
27	https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/9665/6731	6 (1) 0.11 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
	Pengaruh Manajemen Talenta, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo	
	The effect of Talent Management, Competency, and Work Discipline On Employee Performance at Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo	
	Halimatus Sa'diyah 212010200261	
	Dosen Pembimbing Sumartik, SE., MM	
	PROPOSAL TUGAS AKHIR ARTIKEL	
	Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo 2024 Juli, 2024	
	DAFTAR ISI	
1.	<u>Bagian Pengesahan 1. Sampul 2. Lembar Pengesahan 3. Daftar Isi</u>	
2.	<u>Bagian Isi</u>	
4.	<u>Judul</u>	
5.	<u>Pendahuluan</u>	

6. Rumusan Masalah
7. Pertanyaan Penelitian

8. Kategori SDGs

9. Metode

10. Jadwal Penelitian

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

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

Halimatus Sa'diyah

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

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 eksplanatori 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.

Keyword - Manajemen Talenta, **Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai**

1. 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 hakikatnya 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 tahaean 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 kinerjannya [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 menjadi 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.

Pertanyaan Penelitian : Apakah Manajemen Talenta, Kompetensi dan Disiplin Kerja mampu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo?

Kategori SDGs : Hasil dari pemaparan awal, maka rumusan masalah penelitian ini berfokus pada decent work atau tugas layak. Dengan meningkatkan kinerja dibawah pengaruh beberapa faktor, pegawai mendapatkan tugas yang layak yang termasuk dalam kategori sustainable development goals poin 8 yaitu tugas layak dan pertumbuhan ekonomi.

Rumusan Masalah

1. Apakah Manajemen Talenta **berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai?**
2. Apakah Kompetensi **berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai?**
3. Apakah Disiplin **Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai?**
4. Apakah Manajemen Talenta, **Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh** terhadap Kinerja Pegawai?

2. Literature Review

1. Manajemen Talenta (X1)

Manajemen talenta didefinisikan sebagai suatu teori yang diawali pada bagaimana merencanakan, memperoleh, mengembangkan, juga mempertahankan bakat [9]. Manajemen talenta sebagai sebuah proses secara keseluruhan dalam merekrut, menempatkan merencanakan dan mengembangkan kemampuan seseorang untuk mendapatkan kesuksesan [21]. Manajemen talenta adalah proses dari mulainya perekutan, penempatan, pelatihan, dan perencanaan untuk pengembangan pegawai ke arah yang lebih baik [22]. Penelitian sudah membuktikan mengenai

investasi pada manajemen talenta mampu meningkatkan kinerja organisasi [20]. Manajemen talenta menjadi konsep perencanaan, pengembangan, perolehan, juga pertahanan posisi. Manajemen talenta tidak sekedar satu tahapan perkembangan terungkap, menjadi sebuah rangkaian tahapan [23]. Indikator dari manajemen talenta menurut penelitian ini adalah [3] :

1. Pemetaan talenta pegawai terdapat fungsi dalam mengidentifikasi pegawai yang terdapat potensi dan kompetensi sejalan terhadap kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya.
2. Pengembangan pegawai bertalenta Pengembangan dan pembinaan pegawai bertalenta dilaksanakan sehingga pegawai sejalan terhadap keinginan organisasi juga terdapat kesiapan dalam menduduki jabatan struktural yang disarankan.
3. Penempatan pegawai bertalenta Pegawai diposisikan sejalan terhadap kemampuan, potensi, juga talenta yang terdapat sehingga diharapkan mampu menunjukkan kontribusi secara maksimal dalam meningkatkan kinerja organisasi.
4. Mempertahankan pegawai bertalenta organisasi menunjukkan penghargaan finansial maupun non finansial berdasarkan kinerja menjadi upaya dalam menjaga amotivasi juga loyalitas pegawai.

Sedangkan menurut penelitian ini, indikator dari manajemen talenta adalah [23]:

1. Seleksi sebagai upaya organisasi dalam memperoleh pegawai yang berkualitas juga berlandaskan terhadap kesediaan mereka dalam bekerja maka mereka mampu menuntaskan keseluruhan tugas di dalam organisasi.
 2. Penempatan merupakan keputusan maupun rekomendasi untuk mengalokasikan pekerja potensial pada area tugas yang tidak sama berdasarkan asumsi tentang probabilitas mengenai kandidat mampu berhasil pada masing-masing perbedaan tugas.
 3. Pengembangan menjadi tahapan yang mana pegawai organisasi dibimbing dalam rencana juga jadwal sehingga mampu memaksimalkan kompetensi mereka sampai mereka mampu melaksanakan sejumlah tugas menantang yang berhubungan terhadap peran mereka pada masa mendatang.
- Manajemen talenta salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai [9]. Hal ini didukung dengan penelitian yang menyatakan bahwa manajemen talenta terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai [9]. Dengan memanfaatkan manajemen talenta organisasi mampu terdapat pegawai-pegawai yang terdapat kompetensi lebih dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam suatu tugas yang dibebankan oleh pegawai [10].

2. Kompetensi (X2)

Kompetensi merupakan karakteristik yang melandasi individu yang berhubungan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada tugasnya atau karakteristik dasar pegawai yang terdapat hubungan kausal maupun menjadi sebab akibat dalam kriteria yang dimanfaatkan acuan, efektif, maupun berkinerja maksimal maupun optimal pada area kerja maupun dalam kondisi tertentu [24]. Kompetensi menjadi panduan untuk organisasi dalam menentukan tugas pokok maupun fungsi seorang pegawai [6]. Dimensi kerja yang terdapat dari seorang pegawai dalam kemampuannya. Terdapat lima karakteristik pada kompetensi merupakan skills (kemampuan), self concepts (attitude, value, self image), knowledge (pengetahuan), traits dan motives. Banyaknya kompetensi yang terdapat dari seorang pegawai mampu menciptakan kinerja secara maksimal, dikarenakan kemampuan memiliki kontribusi menjadi input, produksi maupun tahapan pada sebuah tugas [7]. Indikator kompetensi menurut penelitian ini adalah [25]:

1. Pengetahuan (Knowledge) sebagai informasi yang sudah digabungkan terhadap pemahaman maupun kemampuan dalam menindaki, yang selanjutnya tertanam pada pikiran individu.
2. Pemahaman (Understanding) pemahaman menjadi penguasaan hal dengan pikiran. Dengan demikian, belajar bermakna harus memahami dengan psikis makna juga filosofisnya, maksud maupun implikasi juga penerapannya, maka berdampak pada siswa mampu memahami sesuatu.
3. Kemampuan/Ketrampilan (Skill) sebagai kemampuan pada tingkah laku juga memenuhi sebuah tugas.
4. Nilai (Value) menjadi sesuatu yang mampu ditawarkan untuk pasar agar dimiliki, dimanfaatkan, dikonsumsi, juga dinikmati dalam memenuhi sebuah kebutuhan juga keinginan.
5. Sikap (Attitude) menjadi kesiapan psiki pegawai yang berpengaruh, mewarnai, bahkan menentukan aktifitas pegawai yang bersangkutan untuk menunjukkan tanggapan terhadap obyek maupun situasi yang terdapat makna untuknya.
6. Minat (Interest) menjadi sebuah rasa lebih suka juga sikap keterikatan dalam sebuah hal maupun kegiatan kerja tanpa terdapatnya yang menyuruh minat selalu bersamaan terhadap sikap senang yang berakhir mendapatkan kepuasan.

Sedangkan menurut penelitian lain, indikator kompetensi terdiri dari [26] :

1. Pengetahuan, Informasi yang terdapat dari seorang pegawai inti melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sejalan terhadap keampuannya, pengetahuan pegawai menentukan berhasil maupun tidak berjalannya tugas yang disampaikan dari organisasi.
2. Kemampuan/Keterampilan, menjadi sebuah upaya dalam menjalankan tugas yang disampaikan dari organisasi untuk pegawai yang diselesaikan secara tepat juga maksimal.
3. Sikap perilaku pegawai, sikap menjadi sikap perilaku seorang pegawai ketika menjalankan tugas juga kewajibanya sejalan terhadap ketentuan organisasi.

Pegawai yang memiliki kompetensi baik maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini didukung terhadap hasil penelitian yang menjelaskan mengenai kompetensi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [14]. **Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang menyatakan kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai [15].**

3. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja menjadi sebuah kewajiban kantor maupun instansi tempat bekerja wajib dalam memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai sehingga kerja pegawai lebih baik daripada yang sebelumnya juga pegawai tidak semena-mena dalam menjalankan aktifitas secara kurang penting ketika jam kerja [27]. Disiplin sebagai wujud pada pengendalian pribadi pegawai juga pelaksanaan secara teratur untuk membuktikna tingkat kesungguhan kerja pegawai dalam sebuah organisasi, yang mana berbagai pegawai yang kurang memenuhi ketentuan yang tidak ditetapkan organisasi akan mendapatkan sanksi [16]. Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut [28]:

1. Ketepatan waktu, dalam kesadarannya sendiri pegawai hadir menuju kantor secara tepat waktu, tertib, juga teratur sejalan terhadap peraturan jam masuk kantor.
2. Memanfaatkan peralatan kantor secara tepat. Sikap hati-hati dan bertanggungjawab untuk memanfaatkan peralatan kantor yang dipercayakan kepadaanya maka peralatan kantor mampu terhindar pada kerusakan
3. Tanggungjawab secara tinggi. Pegawai yang selalu menuntaskan tugas yang diberikan untuknya sejalan terhadap ketentuan juga bertanggung jawab dari hasil kerja yang diberikan atasannya untuknya
4. Ketaatan pegawai terhadap kesadarannya memanfaatkan seragam kantor dengan bersih dan rapih, memanfaatkan kartu tanda pengenal maupun

identitas, membuat ijin jika tidak masuk kantor, menjaga keberhasilan lingkungan kantor.

Sedangkan menurut penelitian lain, indicator disiplin kerja pegawai adalah [29]:

1. Kehadiran, hal ini sebagai komponen yang mendasar dalam mengukur kedisiplinan, maupun umumnya pegawai yang terdapat disiplin kerja kurang terbiasa juga terlambat ketika bekerja
2. Ketaatan dalam peaturan kerja, hal tersebut mampu diamatai dari tingginya **tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan untuknya**
3. **Tingkat kewaspadaan tinggi, pegawai terdapat kewaspadaan secara besar akan senantiasa berhati-hati, penuh pertimbangan juga ketelitian ketika bekerja, maupun senantiasa memanfaatkan sesuatu dengan efektif dan efisien.**
4. **Bekerja etis, beberapa pegawai mungkin melaksanakan tindakan** secara kurang sopan pada pelanggan maupun terlibat pada tindakan secara kurang pantas. Hal ini menjadi salah satu wujud **tindakan indisipliner, maka bekerja etis menjadi salah satu wujud pada disiplin kerja pegawai.** Pada hasil penelitian ini membuktikan mengenai **disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai** [18].

4. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan komponen yang menentukan kemajuan organisasi tersebut. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu tugas dimana organisasi menginginkan pegawainya bekerja dengan baik [30]. Kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil finalnya suatu aktivitas tugas pegawai didalam organisasi tersebut yang tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya [31]. Kinerja pada hakekatnya merupakan apa yang diberikan maupun tidak dilaksanaan pegawai. Kinerja pegawai merupakan yang mempengaruhi seberapa sering mereka menunjukkan kontribusi untuk organisasi [32]. Indikator kinerja pegawai menurut penelitian ini adalah [33] :

1. Pemahaman atas tupoksi, bahwa harus terlebih dulu mengetahui mengenai tujuan pokok dan fungsi masig-masing juga mengerjakan tugas sejalan terhadap apa yang sebagai tanggung jawabnya.
2. Inovasi, terdapat inovasi secara positif juga menyampaikan untuk atasan juga mendiskusikanya bersama rekan kerja mengenai
3. Kecepatan kerja, ketika menuntaskan tugas kecepatan kerja harus di perhatikan.

Sedangkan menurut penelitian lain menunjukkan indicator dari kinerja pegawai adalah [34]

1. Kualitas menjadi sebuah hasil yang mampu diukur dalam efektifitas juga efisiensi sebuah pekerjaan yang dilaksanakan dari sumber daya manusia maupun sumber daya lain untuk perolehan tujuan maupun sasaran perusahaan secara tepat

2. Kuantitas menjadi seberapa lama seorang pegawai bekerja pada satu harinya. Kuantitas kerja ini mampu diamati dalam kecepatan kerja setiap pegawai tersebut.

3. Efektifitas merupakan keterangan yang artinya ukuran hasil tugas atau keberhasilan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan penelitian [35], [7], [9] variabel manajemen talenta, kompetensi serta disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan karena dengan adanya manajemen talenta dan kompetensi yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik . Dan semakin baik disiplin kerja pegawai sehingga untuk kinerja yang dihasilkan akan semakin baik juga dan sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka menurun pula kualitas kinerja pegawai [19].

3. Metode Penelitian

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 research 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 pegawa 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 kuisioner memanfaatkan pengukuran interval merupakan skala likert. Skala likert mampu dimanfaatkan dalam mengukur hal tersebut pada jawaban responden. Kuisioner memuat pertanyaan mengenai karakteristik responden juga pernyataan mengenai indikator tersebut. Teknik pengukuran data memanfaatkan skala likert lima 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.

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber : Teori dan Hasil Penelitian

Hipotesis

1. H1 : Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai [3], [9].
2. H2 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai [7], [13].
3. **H3 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai** [16], [36].

Lokasi Penelitian : Kantor BKD Jl. Mojopahit No. 5 Larangan Candi 5.

Definisi Operasional

1. Manajemen Talenta (X1)

Secara operasional **manajemen talenta adalah sebuah konsep mulai dari bagaimana merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sebuah bakat** dari setiap pegawai [9]. Dalam konteks organisasi, talenta diartikan sebagai kualitas yang dimiliki pegawai tertentu, yang sangat bernilai dan diperlukan dalam organisasi [35]. Sedangkan menurut penelitian ini, indicator dari manajemen talenta adalah [23]:

1. Seleksi sebagai upaya organisasi dalam memperoleh pegawai yang berkualitas juga berlandaskan terhadap kesediaan mereka dalam bekerja maka mereka mampu menuntaskan keseluruhan tugas di dalam organisasi.

- Penempatan merupakan keputusan maupun rekomendasi untuk mengalokasikan pekerja potensial pada area tugas yang tidak sama berdasarkan asumsi tentang probabilitas mengenai kandidat mampu berhasil pada masing-masing perbedaan tugas.
- Pengembangan menjadi tahapan yang mana pegawai organisasi dibimbing dalam rencana juga jadwal sehingga mampu memaksimalkan kompetensi mereka sampai mereka mampu melaksanakan sejumlah tugas menantang yang berhubungan terhadap peran mereka pada masa mendatang.
- Kompetensi (X2)**
Definisi operasional kompetensi merupakan karakteristik yang melandasi individu yang berhubungan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada tugasnya atau karakteristik dasar pegawai yang terdapat hubungan kausal maupun menjadi sebab akibat dalam kriteria yang dimanfaatkan acuan, efektif, maupun berkinerja maksimal maupun optimal pada area kerja maupun dalam kondisi tertentu [24]. Dimensi kerja yang dimiliki seorang pegawai tercermin pada kompetensinya. Banyaknya kompetensi yang terdapat dari seorang pegawai mampu menciptakan kinerja secara maksimal, dikarenakan kemampuan memiliki kontribusi menjadi input, produksi maupun tahapan pada sebuah tugas [7]. Indikator kompetensi menurut penelitian ini adalah [25]:
 - Pengetahuan (Knowledge) sebagai informasi yang sudah digabungkan terhadap pemahaman maupun kemampuan dalam menindaki, yang selanjutnya tertanam pada pikiran individu.
 - Pemahaman (Understanding) pemahaman menjadi penguasaan hal dengan pikiran. Dengan demikian, belajar bermakna harus memahami dengan psikis makna juga filosofisnya, maksud maupun implikasi juga penerapannya, maka berdampak pada siswa mampu memahami sesuatu.
 - Kemampuan/Ketrampilan (Skill) sebagai kemampuan pada tingkah laku juga memenuhi sebuah tugas.
 - Nilai (Value) menjadi sesuatu yang mampu ditawarkan untuk pasar agar dimiliki, dimanfaatkan, dikonsumsi, juga dinikmati dalam memenuhi sebuah kebutuhan juga keinginan.
 - Sikap (Attitude) menjadi kesiapan psiki pegawai yang berpengaruh, mewarnai, bahkan menentukan aktifitas pegawai yang bersangkutan untuk menunjukkan tanggapan terhadap obyek maupun situasi yang terdapat makna untuknya.
 - Minat (Interest) menjadi sebuah rasa lebih suka juga sikap keterikatan dalam sebuah hal maupun kegiatan kerja tanpa terdapatnya yang menyuruh minat selalu bersamaan terhadap sikap senang yang berakhir mendapatkan kepuasan.

3. Disiplin Kerja (X3)

Secara operasional disiplin kerja menjadi sebuah kewajiban kantor maupun instansi tempat bekerja wajib dalam memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai sehingga kerja pegawai lebih baik daripada yang sebelumnya juga pegawai tidak semena-mena dalam menjalankan aktifitas secara kurang penting ketika jam kerja [27]. **Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan tugas dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan** [37]. **Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut** [28]:

1. Ketepatan waktu, dalam kesadarannya sendiri pegawai hadir menuju kantor secara tepat waktu, tertib, juga teratur sejalan terhadap peraturan jam masuk kantor.
2. Memanfaatkan peralatan kantor secara tepat. Sikap hati-hati dan bertanggungjawab untuk memanfaatkan peralatan kantor yang dipercayakan kepadaanya maka peralatan kantor mampu terhindar pada kerusakan
3. Tanggungjawab secara tinggi. Pegawai yang selalu menuntaskan tugas yang diberikan untuknya sejalan terhadap ketentuan juga bertanggung jawab dari hasil kerja yang diberikan atasannya untuknya
4. Ketaatan pegawai terhadap kesadarannya memanfaatkan seragam kantor dengan bersih dan rapih, memanfaatkan kartu tanda pengenal maupun identitas, membuat ijin jika tidak masuk kantor, menjaga keberhasilan lingkungan kantor.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan komponen yang menentukan kemajuan organisasi tersebut. Kinerja merupakan hal yang sangat utama untuk sebuah tugas dimana organisasi menginginkan pegawaiannya bekerja dengan baik [30]. **Dalam organisasi publik/pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance) dan pemerintahan yang bersih (Clean Governance), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya** [38]. Indikator kinerja pegawai menurut penelitian ini adalah [39]:

1. **Profesionalisme, bagaimana seorang pegawai bisa menempatkan dirinya selama berada dalam lingkup kerja maupun luar lingkup kerja.**
2. Proporsional diartikan sebagai bekerja sesuai dengan porsinya.
3. **Akuntabel, suatu prinsip bisnis yang mengajarkan mengenai transparansi kinerja serta pertanggungjawaban seseorang atas tugas maupun kewajibannya.**
4. Efektif dan Efesien, mengerjakan tugas yang benar dan dengan benar sesuai dengan ketentuannya.

1. Jadwal Penelitian :

Adapun jadwal penelitian sebagaimana bisa dilihat pada tabel

Jadwal Penelitian

No Tahap dan Kegiatan Penelitian Waktu (Bulan)

1 Persiapan Penyusunan Proposal 7 8 9 10 11 12

2 Pengumpulan Data

3 Pengolahan dan Analisis Data

4 Penyusunan Laporan

5 Dan Lain-lain

2. 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
Y.	0.747	0.887

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

Sumber : Data diolah

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 1,670, 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 talenta pada sebuah organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada organisasi tersebut. Indicator 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 indicator 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 respon 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**

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 lainnya 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 Terimakasih

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.