

Pengaruh Manajemen Talenta, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Oleh:

Halimatus Sa'diyah (212010200261)

Dosen Pembimbing:

Sumartik, SE. MM

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari , 2025



Pendahuluan

Di era industrial saat ini, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi mendorong organisasi untuk bisa mengamati dan mengantisipasi perubahan dengan respons yang efektif, cepat, akurat, dan efisien. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas untuk menjalankan operasionalnya.

Kehadiran Lembaga pemerintah sangat penting bagi kehidupan masyarakat karena bertanggung jawab dalam menyelenggarakan layanan publik sebagai misi utamanya.

Agar organisasi pemerintah dapat efektif dalam menyediakan layanan kepada masyarakat, diperlukan pengarahan, pembinaan, motivasi, bimbingan, dan upaya lain terhadap pegawai pemerintah. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa mereka dapat melaksanakan tugas dan fungsi mereka dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan



Pendahuluan

Objek Penelitian

Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.
Jl. Mojopahit No. 5 Larangan, Candi, Sidoarjo.

BKD merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang pemerintahan daerah bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah



Data Perusahaan

Indikator Kinerja Nilai Dimensi Kompetensi

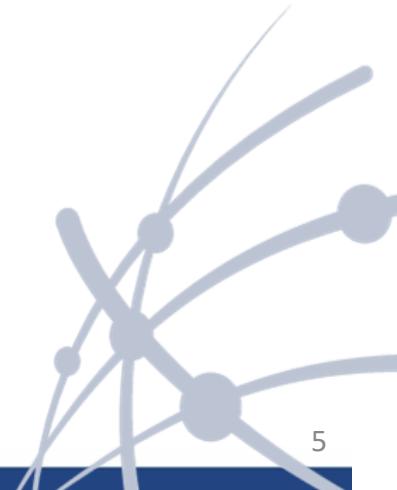
Indikator Kinerja Nilai IPP

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

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 %

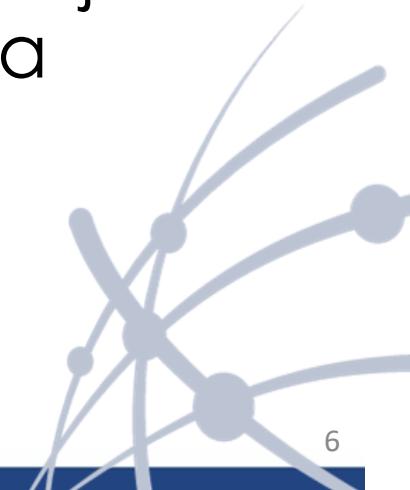
Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel manajemen talenta, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo



Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Apakah Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai?
- Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai?
- Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai?
- Apakah Manajemen Talenta, Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai?



Indikator X1

Indikator yang dikemukakan mengenai Work Life Balance menurut McDonald & Bradley, 2005 adalah :

1. Keseimbangan Waktu
2. Keseimbangan Kepuasan
3. Keseimbangan Keterlibatan



Indikator X2

Menurut Organ Saleem dan Amin, 2013, OCB dibangun dari lima indikator yang masing-masing bersifat unik, yaitu:

1. Altruism yaitu membantu orang lain untuk melakukan pekerjaan mereka.
2. Concientiousness yaitu perilaku yang membantu mencegah konflik yang berhubungan dengan pekerjaan,.
3. Civic virtue adalah perilaku berpartisipasi dan menunjukkan kepedulian terhadap kelangsungan hidup organisasi.
4. Sportmansip adalah menunjukkan kesediaan untuk mentolerir kondisi tidak menguntungkan tanpa mengeluh di perusahaan.
5. Courtesy yaitu perilaku bersifat sopan dan sesuai aturan sehingga mencegah timbulnya konflik interpersonal.



Indikator X3

Menurut Sulaksono Hari (2015: 14) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

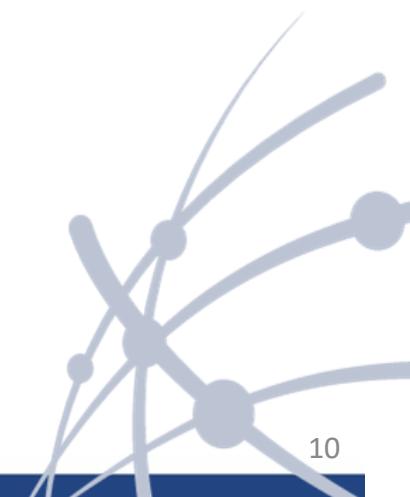
1. Inovatif memperhitungkan risiko.
2. Berorientasi pada hasil.
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan.
4. Berorientasi detail pada tugas.



Indikator Y

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sajauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian.

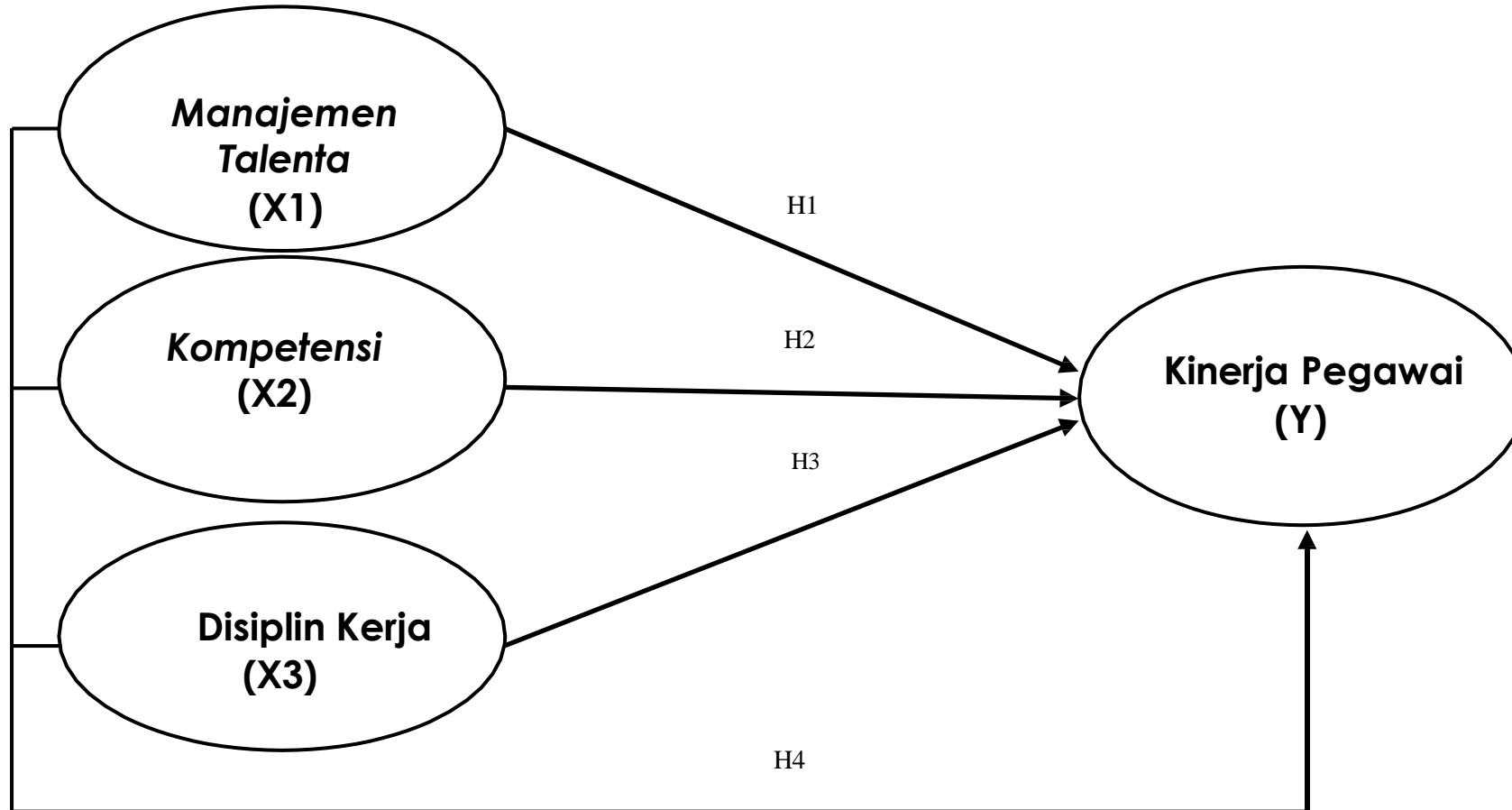


Metode

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.



Kerangka Konseptual



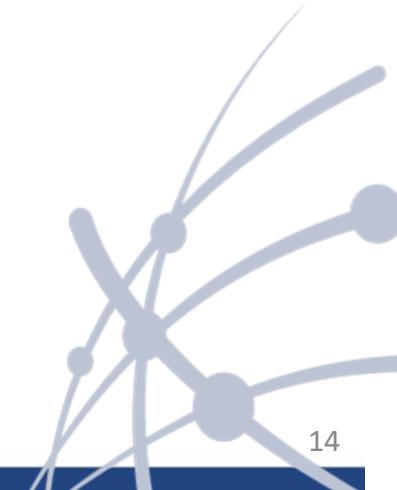
Hipotesis

- H1: Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H2: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H3: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.



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. 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.



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.

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 memakai seragam kantor selalu bersih dan rapih, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, menjaga kebersihan lingkungan kantor.

Referensi

T. Sutanjar, and O. Saryono, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai,"

J. Manag. Rev., vol. 3, no. 2, 2019, [Online]. Available:
<https://jurnal.unigal.ac.id/managementreview/article/view/2514>

R. Masruroh, I. F. Apriani, and P. Sopiyani, "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.

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.

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.

