

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN GLOBAL *MINDSET* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS REGISTRASI KEPENDUDUKAN ACEH

1) Husnaina Mailisa Safitri, 2) Hafizh Kurnia

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia

husnaina.mailisasafitri@yahoo.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Talent Management and Global Mindset on Employee Performance at the Aceh Population Registration Service. The object of this research is Talent Management and Global Mindset on Employee Performance at the Aceh Population Registration Service. The number of samples in this study were 43 respondents. Research data were collected through questionnaires, and documentation studies. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, F test and t test is intended to determine simultaneously and partially the effect of the independent variable on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the study based on the simultaneous test showed that the Talent Management and Global Mindset variables had a significant effect on Employee Performance at the Aceh Population Registration Service. While partially Talent Management and Global Mindset variables have a significant effect on Employee Performance at the Aceh Population Registration Service.

Keywords: *Talent Management, Global Mindset and Employee Performance*

Title: Pengaruh Manajemen Talenta Dan Global Mindset Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh

Husnaina Mailisa Safitri

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Manajemen Talenta dan Global *Mindset* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Objek dalam penelitian ini yaitu Manajemen Talenta dan Global *Mindset* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 43 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Manajemen Talenta dan Global *Mindset* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Manajemen Talenta dan Global *Mindset* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Global *Mindset* dan Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Sumber daya Manusia (SDM) bagian penting dalam sebuah organisasi. Tidak akan berjalan dengan baik sebuah organisasi tanpa adanya pegawai atau pegawai yang berkontribusi didalamnya.

Meskipun organisasi memiliki banyak mesin dalam menunjang kegiatan organisasi, namun peran SDM tidaklah berkurang sama sekali, justru tanpa adanya SDM maka kegiatan operasional tidak akan berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Oleh karena itu, organisasi sangat tergantung pada manusia. Manusia adalah penentu kesuksesan atau kegagalan dalam sebuah organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas yaitu dengan mempunyai kinerja pegawai tinggi. Kinerja pegawai ini sangat diperlukan oleh berbagai lembaga-lembaga pemerintahan maupun swasta. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Title: Pengaruh Manajemen Talenta Dan Global Mindset Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh

Husnaina Mailisa Safitri

Manajemen talenta pada suatu organisasi mampu memberikan pengarahan terhadap proses pengembangan dan pemanfaatan kemampuan, keahlian serta talenta yang dimiliki pegawai. Manajemen talenta merupakan pendekatan korporat yang terencana dan terstruktur untuk merekrut, mempertahankan dan mengembangkan orang-orang bertalenta dalam organisasi

Permasalahan mengenai global *mindset* bahwa tingkat pencapaian kemampuan kerja pegawai atau tingkat keberhasilan masih rendah sehingga hal ini berdampak pada kinerja pegawai. kemudian adanya pegawai dengan keterampilan dan pengetahuan yang rendah dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan oleh pimpinan, sehingga pegawai yang rendah keterampilan dan pengetahuan untuk menyelesaikan tugas atau batas waktu penyelesaian tugas tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Kurangnya pengalaman kerja dan prestasi kerja serta terbatasnya jumlah pegawai yang mengikuti berbagai macam pelatihan kerja sehingga pegawai memiliki peluang yang sangat kecil untuk dipromosikan oleh pimpinan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

Munurut Dewi, (2015:31) Kinerja adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai

Manajemen Talenta

Menurut (Nisa, 2016:2). Serangkaian inisiatif yang dilakukan organisasi melalui proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang bertalenta untuk menyelaraskan karyawan yang tepat dengan pekerjaan dan waktu yang tepat.

Global Mindset

Menurut Dweck (2017:5) Kemampuan individu untuk mempengaruhi individu lainnya. Global *mindset* pada dasarnya merupakan sebuah proses psikologis yang mengemukakan bahwa terdapat cara untuk mendapatkan perubahan sesuai yang diharapkan, dengan cara mengubah pola pikir orang

Hipotesis

Berikut yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Title: Pengaruh Manajemen Talenta Dan Global Mindset Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh

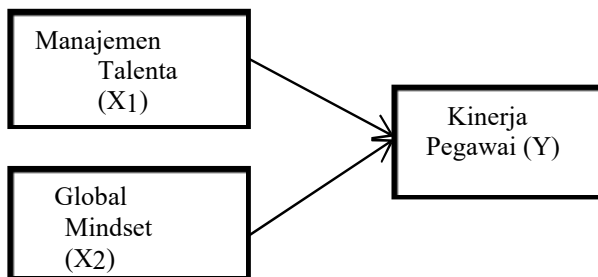
Husnaina Mailisa Safitri

*Ha*₁ : Diduga manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas Registrasi Kependudukan Aceh

*Ha*₂ : Diduga global *mindset* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh

*Ha*₃ : Diduga manajemen talenta dan global *mindset* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh

Kerangka Konseptual Penelitian



Metode Penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diolah secara kuantitatif dan diinterpretasikan secara deskriptif. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumbernya tanpa adanya perantara.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda karena variable dalam penelitian ini lebih dari satu serta digunakan untuk menguji simultan. Model rumus matematis sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- β_0 = Konstanta
- β_1 - β_2 - β_3 - β_4 = Koefisien regresi
- X1 = Manajemen Talenta
- X2 = Global *Mindset*
- ϵ = *error* (VariabelGangguan)

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

1. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 4,500 artinya bila mana Manajemen talenta (X_1) dan global mindset (X_2), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh, adalah sebesar 4,500 pada satuan skala likert atau kinerja pegawai berpengaruh masih rendah.
2. Koefisien regresi manajemen talenta (X_1) sebesar 0,330. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel manajemen talenta secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh sebesar 33% dengan asumsi variabel global mindset (X_2) dianggap konstan.
3. Koefisien regresi global *mindset* (X_2) sebesar 0,305. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel global *mindset* secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh sebesar 30,5% dengan asumsi variable manajemen talenta (X_1) dianggap konstan.

Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Manajemen talenta (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.13 nilai t_{hitung} (2,972) lebih besar dari t_{tabel} (2,021), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

Pengaruh Global *Mindset* terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh global *mindset* terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.13 nilai t_{hitung} (2,699) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,021) nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa global *mindset* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Title: Pengaruh Manajemen Talenta Dan Global Mindset Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh

Husnaina Mailisa Safitri

1. Manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 33%.
2. Global mindset berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 30,5%.
3. Manajemen talenta dan global mindset secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh dengan nilai koefisien korelasi sebesar 64,2%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke Dinas Registrasi Kependudukan Aceh sebagai berikut:

1. Diharapkan pegawai Dinas Registrasi Kependudukan Aceh dapat meningkatkan komitmen atau semangat yang tinggi dalam bekerja sama atau menyelesaikan tugas, hal ini perlu dilakukan agar dapat meningkatnya manajemen talenta.
2. Diharapkan pegawai Dinas Registrasi Kependudukan Aceh dapat meningkatkan kemampuan dirinya masing-masing untuk menyelesaikan tugas yang efektif.
3. Dinas Registrasi Kependudukan Aceh agar dapat mengadakan pelatihan kerja kepada pegawai minimal tiga kali dalam setahun
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak meneliti variabel Manajemen talenta dan Global mindset saja, tapi juga variabel lainnya seperti Pengalaman kerja, Budaya kerja dan lainnya.

Referensi

- Arikunto, Suharsimi, (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ayuningtyas, H. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Kota Bandung. *e-Proceeding of Management : Vol.7, No. 2*
- Dweck. (2017). *Mindset: Mengerti Kekuatan Pola Pikir untuk Peubahan Besar dalam Hidup Anda*. Tangerang Selatan: PT Baca

Title: Pengaruh Manajemen Talenta Dan Global Mindset Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh

Husnaina Mailisa Safitri

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hartono, A. (2017). Developing a Global Mindset: Individual and Organizational Level. *Jurnal Eksekutif, Volume 4, Nomor 3*

Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

Irawan, Bambang (2018) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*

Irmawati (2016).Pengaruh Talent Management Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 12, Nomor 2, Hal 97-104*

Kusumowardani, A. (2016). Analisis Pengaruh Manajemen Talenta dan Global Mindset Terhadap Kinerja Karyawan dan Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Cipta Busana Mandiri Demak). *Jurnal Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*

Mangkunegara A. A. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.

Manullang. M. Marihot. (2018). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Nisa, R.C (2016). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 39 No.2*

Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo..

Robbins SP, dan Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Title: Pengaruh Manajemen Talenta Dan Global Mindset Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh

Husnaina Mailisa Safitri

Rosanti, D.I. (2018). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 11*

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju..

Simamora, H., (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Suharnomo (2016) Analisis Pengaruh Manajemen Talenta Dan Global Mindset Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Cipta Busana Mandiri Demak).*Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro*

Suherman, E. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai UBP Karawang. *Jurnal Buana Ilmu, Vol. 1, No. 1, Hal 1-9*

Supranto, (2018), *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Erlangga

Syahrani. (2018). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform, 2018, 2 (3): 1624-1636*

Wibawa, Made (2018) *Pengaruh Kompensasi Finansial, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia*

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.