

ABSTRAK

Pengaruh *Talent Management* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud

Irni Diniati (1608360)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah salah satu unsur utama pelaksana sistem pemerintahan dalam tujuan pembangunan nasional. Oleh karena itu, PNS diharapkan mampu menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pembangunan, termasuk di dalamnya melayani masyarakat. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa belum seluruh PNS mendedikasikan diri secara maksimal pada pekerjaannya. Padahal kinerja PNS akan menentukan efektivitas layanan institusinya kepada masyarakat. Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud adalah salah satu lembaga pemerintah yang bertugas melayani guru dan tenaga kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat. Penting halnya bagi Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud untuk memberikan layanan yang terbaik pada masyarakat khususnya guru dan tenaga kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel *Talent Management* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud dengan metode kuantitatif menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan pada tahun 2018 ketiga variabel; kinerja, *talent management*, dan motivasi kerja pegawai berada pada kategori “tinggi”. Berdasarkan pengolahan data, *talent management* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula halnya dengan motivasi kerja yang juga berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila kedua variabel independen ini digabungkan maka didapatkan hasil bahwa *talent management* dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 46,4% terhadap kinerja pegawai, sementara sisanya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Namun dalam uji parsialnya (uji t), meskipun kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa khusus variabel *talent management* dianggap tidak berpengaruh secara signifikan. Hal ini dapat disebabkan karena beberapa faktor penghambat dalam pelaksanaan *talent management*, yang antara lain berkaitan dengan komitmen manajemen, konsistensi penerapan, serta pengembangan pegawai yang seringkali belum sesuai dengan sistem diterapkan oleh organisasi.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, *Talent Management*

Irni Diniati, 2018

PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT
PGTK PAUD DAN DIKMAS KEMDIKBUD

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

ABSTRACT

The Effect of Talent Management and Work Motivation on Employee Performance of Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud

Irni Diniati (1608360)

Civil Servants is one of the main elements of system alignment in national development goals. Therefore, civil servants are expected to mobilize and launch development tasks, including serving the community. Nevertheless, at many points, not every civil servant have improved themselves to their fullest potential. It is better to use civil servants to determine the services of their institutions to the public. Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud is one of the government institutions that serve teachers and education staff of Early Childhood Education and Community Education. It is important for Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud to provide the best service to the community especially teachers and educational staff. This study aims to analyze the variables of Talent Management and Work Motivation on the Performance of Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud with quantitative method using multiple linear regression. The results show in 2018 is that performance, talent management, and work motivation variables are in the "high" category. Based on data processing, talent management has a significant positive effect on employee performance. Similarly, the work motivation also has a significant effect on employee performance. If the two variables are combined, the result shows that talent management and work motivation are simultaneously affecting on performance in amount of 46.4%, while the remaining 53.6% are affected by other factors. But in the partial test (t test), eventhough both independent variables are affecting the dependent variable simultaneously, the talent management variable are considered ineffectively significant. This can be caused by several inhibiting factors in the implementation of talent management, which are related to management commitment, consistency of application, and employee development which is often not in accordance with the system implemented by the organization.

Keywords: *Employee Performance, Talent Management, Work Motivation*