

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dari wawasan tentang pengaruh dalam keberhasilan suatu usaha. mengembangkan suatu usaha ini sangat dibutuhkan pekerjaan yang sangat baik . ada beberapa yang harus ditempuh sebuah perusahaan untuk dapat bertahan dan juga dapat meningkat dalam sebuah operasinya. Kinerja yaitu hasil dan sebuah tindakan yang dicapai dengan cara memenuhi tugas atau tanggung jawab yang diberi dalam jangka waktu yang tertentu. (Kasmir , 2019)

Dalam konsep ini Manajemen Talenta atau kreativitas yaitu ini yang sangat penting. Sehingga dalam pengelolaan sebuah organisasi sangat disesuaikan dengan konsep bakat yang sudah dirancang perusahaan. Kinerja yaitu perilaku yang ditunjukkan untuk pegawai demi prestasi kerja akan dihasilkan karyawan sama dengan perannya dalam organisasi. (Rachmawati, 2017)

Motivasi adalah segala tindakan dan perbuatan yang menimbulkan semangat atau mendorong seseorang untuk giat melakukan pekerjaan. Motivasi kerja pada saat ini sangat diperlukan agar mencapai prestasi pada suatu organisasi yang untuk lebih baik, untuk kebutuhan karyawan mencapai keperluan pokok, meluaskan pergaulan, dan juga untuk meraih prestasi yang jelas yaitu proses motivasi kerja pegawai. Keperluan yaitu kekurangan yang akan didapatkan seseorang pada saat tersendiri yang akan menimbulkan datangnya rasa ingin seorang, pegawai agar terus berusaha menyembunyikan kekurangan atau melakukan aktifitas yang baik untuk melakukan pekerjaannya jadi dapat

berdampak pada kenaikan kinerja pegawai.(Mardiyanti,2019)

Menurut Ciptagustia (2019), kinerja pegawai yang sangat baik harus mulai dengan merencanakan, pencarian, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang baik, rancangan tiga proses ini yaitu ada proses manajemen talenta. *Talent* yaitu sesuatu yang sifatnya alami dimiliki oleh seseorang, dan keterampilan atau pengetahuan adalah yaitu yang harus didapat dicapai dari luar. Agar cara itu perusahaan bisa mampu mengenali bakat apa yang diperlukan.

Manajemen talenta ini punya pengaruh yang baik dan signifikan pada kinerja pegawai. Maka proses mengembangkan kinerja pegawai sangat butuh usaha yang mendalam. Manajemen talenta mempunyai peran sangat penting untuk organisasi dan pengembangan talenta yang berdampak berkembangnya perusahaan. (savitri dan suherman, 2018)

DISHUB kota Samarinda dibentuk sebagai suatu kelompok yang melakukan pekerjaannya langsung bertemu masyarakat, hingga hasil dan pelayanannya dapat didapatkan oleh masyarakat. Terwujudnya dinas perhubungan kota samarinda , agar meningkatkan hasil kerja maka layanan yang dibuat oleh DISHUB ini , ada yang bersifat fisik ada berupa meningkatkan pelayanan tidak fisik yang diupayakan maksimal. Manajemen talenta dan motivasi memiliki pengaruh pada SDM dalam instansi pemerintah terutama pada kinerja karyawan Dinas Perhubungan Samarinda yang dimana SDM memiliki peran penting dalam memotivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

DISHUB kota Samarinda kepada masyarakat yaitu seperti mengolah

layanan parkir di daerah tepian Mahakam untuk melihat faktor penghambat yang akan dihadapi Dishub Kota Samarinda dalam memperbaiki parkir di daerah tepian Mahakam. Dengan adanya kegiatan ini maka semua pegawai yang berkepentingan bisa mengenal Dishub dengan programnya dan hasilnya.

Dari penjelasan tersebut, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Manajemen Talenta dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Samarinda?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Samarinda?
3. Apakah ada pengaruh secara simultan manajemen talenta terhadap motivasi kerja di Dinas Perhubungan Kota Samarinda?

C. Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumus masalah di atas maka tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk melihat pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda.
2. Untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Samarinda.
3. Untuk melihat pengaruh secara simultan manajemen talenta

terhadap motivasi kerja di Dinas Perhubungan Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

a. Bagi instansi

Hasil dalam penelitian ini agar dapat menjadi manfaat di Dinas perhubungan samarinda dan instansi lainnya dalam kontribusi dan informasi yang pengembangan kualitas SDM khususnya pada peningkatan kinerja pegawainya.

b. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan mahasiswa tentang pengaruh manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi referensi lebih lanjut dalam menambah ilmu pengetahuan untuk mempelajari dan menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam penelitian yang relevan.