

BAB II

TINJAUAN DAN PENELITIAN TERDAHULU

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian dahulu yaitu usaha peneliti untuk mendapat bandingan dan menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya oleh karena itu peneliti dahulu sangat membantu penelitian agar memberikan penelitian ini untuk menunjukkan hasil dari penelitian dan dibuat oleh peneliti lainnya agar dapat terhindar dari plagiarisme/penjiplakan. Seperti disajikan pada tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan tahun	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1	(Sumiati dan Vilkades 2023)	Pengaruh manajemen talenta dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor dinas perumahan rakyat, kawasan permukiman dan pertahanan provinsi sumatra barat	X1=Manajemen talenta X2 = Motivasi Y=Prestasi Kerja	Hasil Penelitian yaitu dalam manajemen talenta yang berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor DinasPerumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sumatera. kesimpulannya yaitu hipotesis diterima.

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian
2.	(Septian Ragil Anandita, Mohammad Baharudin & Wisnu Mahendri)	Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	X1 = motivasi kerja X2 = pengembangan karir Y = Kinerja Karyawan	= Pada penelitian maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu : bahwa hasil pengujian data memperlihatkan
3.	(alfi hendri 2023)	motivasi kerja terhadap karyawan cv.sentosa jaya	X = motivasi kerja Y = kinerja karyawan	= Pada penelitian di jurnal ini Ini yaitu variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Padahal, 70,9 persen dari seluruh aktivitas karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja.

No	Penelitian dan tahun	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
4.	(Hanum aula rahmawati 2019)	Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui retensi karyawan pada pd. BPR Bank	Z= retensi karyawan X= manajemen talenta Y= Kinerja karyawan	Bahwa terdapat hubungan yang signifikan pada pengaruh manajemen bakat terhadap kinerja pegawai di PD BPR bank daerah lamongan
5.	(Shailly Dixit, Dr. Mini Arrawatia 2018)	The Impact of Talent Management on Job Satisfaction and Employee Performance in Public Sector Banks of Rajasthan	X1=talent manageme nt X2=Job Satisfactio n Y= Employee Performanc e	Untuk mewujudkan tujuan penelitian survei, evaluasi komprehensif dari literatur empiris dan teoritis penting dilakukan.

No	Peneliti dan tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
6.	(Nur afni Rozalia Hamida Nayati Utami Ikaruhana 2019)	Pengaruh motivasii kerja disiplin Kerjaa terhadap Kinerja karyawan	X1 = Motivasi Kerja X2 = Disiplin Kerja Y=Kinerj a Karyawan	1. Motivasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). 2. Disiplin kerja (X2) berpengaruh

7. (Ayu Mahyuni, Risdy Absari Indah pratiwi, Lia Suprihartini 2021)
- Manajemen talenta, manajemen pengetahuan dan retensi karyawan terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 kota tanjung Pinang
- X1=Manajemen Talenta X2=Manajemen Pengetahuan Y=Retensi Karyawan
- Dari hasil penelitian ini manajemen talenta berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Tanjung pinang.

No	Penelitian dan tahun	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
8.	(Sudarijati, Bambang 2019)	Pengaruh manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap pegawai pada PD BDP Bogor	X1=Manajemen Talent X2=Motivasi Kerja Y=Kinerja	Hasil dalam penelitian secara parsial ini maupun simultan diketahui bahwa dalam Manajemen Talenta dan Motivasi Kerja berpengaruh positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	(M. Riswan Dermawan, Ahmad Multazam, Dharma Atmaja, Yusuf Palimbong 2022)	Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap peningkatan kinerja	X1=Manajemen Talenta X2=Manajemen Pengetahuan Y = Kinerja	Dari hasil penelitian ini bahwa manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

B. Teori Dan Kajian Pustaka

1. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu aktifitas agar tercapainya suatu tujuan sebuah organisasi supaya diperlukan untuk meningkatkan dalam kinerja. Akan tetapi manajemen kinerja adalah kunci sebagaimana pekerjaan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021), mengatakan bahwasannya kinerja yaitu hasil dari kerja yang telah dilakukan dengan membereskan tugas atau tanggung jawab yang akan diberikan. Ratnasari (2019) kinerja pegawai yaitu hasil pekerjaan karyawan berbentuk kuantitatif atau kualitatif pada tempo tertentu.

Dari penjelasan menurut para peneliti tersebut dapat kita simpulkan kinerja karyawan yaitu hasil pekerjaan yang diraih seseorang pegawai.

a. Indikator – indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017) sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja yaitu seberapa teratur pegawai menyelesaikan yang seharusnya dikerjakan.
- b. melakukan tugas yaitu berapa jauh pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan benar atau tidak ada kesalahan.
- c. Tanggung jawab yaitu menyadari bagi kewajiban pegawai harus melakukan pekerjaan yang diberi perusahaan.

2. Motivasi Kerja

Maruli Tua Sitorus (2020) Mengemukakan motivasi Kerja yaitu sesuatu yang ada pada hasrat seseorang, dengan timbulnya keinginan seseorang mengarahkan atau melihat perilaku dalam mencapai suatu tujuan atau keinginan sangat yang sesuai dengan lingkungan. Bukit (2017), sesuatu yang diperlukan dalam memperhatikan untuk memaksimalkan pekerjaan dalam lingkungan sendiri, maka kita akan mengetahui motivasi kerja pegawai agar produktivitas dapat harus ditingkatkan. Dhian Gering (2017),

Dari penjelasan menurut para ahli dapat kita simpulkan memotivasi kerja yaitu pemberian atau daya agar bergerak yang akan menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka bisa kerja sama untuk melakukan semua tujuan yang akan dicapai.

a. Indikator Motivasi Kerja

Adapun Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam mangkunegara (2017) yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan rasa aman adalah keperluan untuk melindungi diri bahaya dan pertentangan dalam lingkungan kerja.
2. Kebutuhan akan harga diri adalah rasa ingin untuk dihargai untuk orang lain.
3. Keperluan fisiologis adalah keperluan makan, minum, perlindungan fisik.
4. Keperluan fisiologis adalah keperluan maka minum, perlindungan fisik dan bernafas.

3. Manajemen Talenta

Wibowo et al., (2017) artinya manajemen talenta yaitu sebuah rencana yang akan dimulai dari seseorang agar bisa merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sebuah bakat dalam sebuah organisasi dan perusahaan.

Manajemen talenta yaitu sebuah upaya harus dilaksanakan oleh organisasi untuk mengenali, pengembangan, pertahankan. Maka talenta, pendidikan atau ilmu pengetahuan yang berperan penting dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang sangat berkualitas dan kompetitif.

Rachmadinata (2017) manajemen bakat/talenta berpengaruh tetapi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dixit & Arrwatia (2018) talenta yaitu sebuah unit fungsi dari sebuah organisasi yaitu yang digunakan untuk meningkatkan.(Rachmadinata,2017)

Dalam suatu penelitian ini dan keahlian sebuah perusahaan untuk melakukan manajemen bakat untuk memberitahu adanya sebuah kerangka pikir manajemen bakat di dasarnya meliputi beberapa tahapan yaitu:

- a. Proses perekrutan atau seleksi Terkait dan bagaimana sebuah organisasi mengenali kemampuan perilaku atau karakter dan unsur bakat lainnya
- b. Proses orientasi yaitu cara kita melakukan suatu kegiatan untuk menyambut bakat baru di suatu organisasi melalui sebuah orientasi agar mendukung pegawai untuk terus produktif dalam pekerjaannya.

Proses manajemen kinerja yaitu cara suatu organisasi untuk melakukan pengelolaan layanan secara yakin untuk memaksimalkan produktivitas

pegawainya.

Maka manajemen talenta dapat diartikan Adapun , Dixit dan Arrawatia (2018), mengatakan jika semua definisi manajemen talenta mengambil alih identitas tugas, memilih, mengembangkan, menilai, dan mempertahankan talenta.

Maka menurut penjelasan para ahli dapat kita simpulkan bahwa manajemen talenta yaitu sebuah upaya yang dilaksanakan oleh sebuah organisasi untuk mengantisipasi yang dibutuhkan organisasi dan pemilihan atau mengembangkan pegawai yang disebut bertalenta pada suatu organisasi maka diberikan sekelompok orang.

b. Indikator – indikator manajemen talenta

Gallardo – Gallardo & Thunnussen (2016) manajemen bakat ada beberapa adalah berikut :

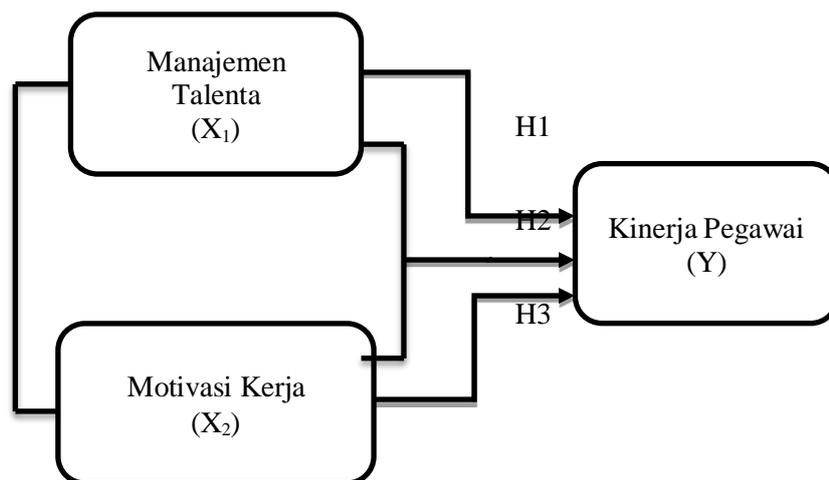
- a. kinerja bakat, memberikan pegawai dalam memberikan tingkat kompetensi dan pengembangan kemampuan pegawai melalui seleksi kinerja bakat
- b. Pelatihan bakat, memberikan kesempatan atau alat pada pegawai yang berbakat.
- c. Pengembangan, pemimpin yaitu mengembangkan rasa kepemimpinan pegawai.

C. Kerangka Pikir

Adapun variabel yang akan digunakan adalah manajemen talenta, motivasi kerja (X) sebagai variabel independen dan kerja (Y) variabel dependen. apakah manajemen talenta dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja pegawai dishub Kota Samarinda?

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Sumber : Data diolah



D. Pengembangan Hipotesis

hipotesis yaitu sebuah jawaban sebentar kepada rumusan masalah. maka diperlukan bukti kebenaran melalui data empiris yang sudah terkumpul. Pada penelitian ini dikembangkan dengan dasar sebagai berikut. (Sugiyono, 2017)

1. Pengaruh manajemen talenta terhadap Kinerja Pegawai

Talenta yaitu upaya yang agar dilakukan oleh suatu organisasi untuk mencari atau mempertahankan talenta karyawan yang

dimilikinya. (Savitri & Enjang 2018).

Menemukan sebenarnya manajemen talenta sangat signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Hanum Aulia Rahmawati ,2019)

H₁ : Manajemen talenta signifikan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Mengatakan bahwasannya arti motivasi kerja meliputi upaya, tujuan organisasi , dan kebutuhan. (Robbins dalam Busarro (2018)

Dalam penelitian (Nur Avni Rozalia, 2019) menemukan bahwasannya Motivasi Kerja signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂: Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Manajemen yang akan melakukan menggunakan suatu upaya analisis, pengembangan, dan pemanfaatan talenta yang sangat lanjut dan efektif untuk melakukan keperluan sebuah bisnis.

Motivasi Kerja merupakan yang akan timbul dari hasrat dari seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang bisa agar memberikan dan menunjukkan serta perilaku untuk mencapai tujuan (Maruli, 2020)

H₃ : Diduga Manajemen talenta dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.