

Pengaruh *Talent Management* Dan *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten

Syamsudin¹ Viani Ressia²

syamsudinunsera@gmail.com¹ vianiressia@gmail.com²

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Serang Raya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *talent management* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten, variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Talent Management* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai. Penelitian dilakukan dengan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 66 pegawai dan diambil sampel sebanyak 66, penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena semua anggota populasi digunakan sebagai responden. Penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten pada bulan Desember 2019 sampai dengan Januari 2020. Data dikumpulkan menggunakan angket dan dianalisis dengan SPSS versi 21.0. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : 1) *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) terdapat pengaruh yang signifikan antara *talent management* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Talent Management*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of talent management and organizational citizenship behavior on employee performance at the Banten Province Manpower and Transmigration Office, the independent variables in this study are Talent Management and Organizational Citizenship Behavior (OCB), and the dependent variable is employee performance. The research was conducted using a survey method with a quantitative approach. The population in this study amounted to 66 employees and taken as many as 66 samples. The sample determination in this study used a saturated sampling technique because all members of the population were used as respondents. The research was conducted at the Banten Province Manpower and Transmigration Office from December 2019 to January 2020. Data were collected using a questionnaire and analyzed using SPSS version 21.0. Based on the research results, it can be concluded that: 1) talent management has a positive and significant effect on employee performance. 2) Organizational Citizenship Behavior has a positive and significant effect on employee performance. 3) there is a significant influence between talent management and organizational citizenship behavior on employee performance.

Keywords: Talent Management, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan ataupun organisasi bisa menjadi faktor terpenting dalam berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan / organisasi tersebut. instansi menggunakan alternatif agar instansi mereka dapat berkembang dengan sumber daya manusia yang juga berkualitas. Instansi tentu ingin Sumber Daya Manusia (SDM) yang mereka miliki berkualitas dalam segi kelompok (*team*), maupun dari individunya. Instansi yang sadar akan kemampuan pegawainya akan mampu memposisikan pegawainya pada posisi yang tepat, sehingga mereka mampu bekerja secara maksimal dan memberi dampak yang baik bagi perusahaan/organisasi. Kehidupan kerja ditandai dengan kompleksitas, ketidakpastian, dan ketidakamanan. Telah terjadi pergeseran dari ekonomi berbasis komoditas menuju ekonomi berbasis pengetahuan, dimana peningkatan proposi dari organisasi aset tidak berwujud.

Ekonomi berbasis pengetahuan ini menghasilkan struktur baru dan terus berubah tuntutan dan tantangan di dunia kerja. Salah satu cara yang baik dalam mengatur sumber daya manusia pada aspek individu yaitu dengan menjalankan *Talent Management* (Manajemen Talenta). Perusahaan yang menjalankan manajemen Talenta, mereka mengawasi dan mengatur Pegawai baik pada masa *onboarding*, pegawai yang sudah ada didalam perusahaan, hingga pegawai yang dinilai memiliki potensi-potensi dan komitmen kerja yang tinggi. *Talent Management* proses yang berorientasi terhadap sasaran yang merupakan integrasi dan proses perencanaan, perekrutan, pengembangan, pengelolaan dan pemberian kompensasi terhadap pegawai. Dengan strategi ini organisasi dapat menyentuh segala aspek dari pegawai dan mengontrol perkembangan kinerja pegawai yang nantinya dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dari hasil kinerja pegawai untuk organisasi. Organisasi yang berhasil menjalankan ini juga mampu mengantisipasi segala kendala dan cara cepat dan tepat.

Secara umum pasti organisasi juga ingin bakat yang dimiliki setiap pegawainya mampu berdampak signifikan kepada organisasi. hanya saja banyak dari organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkompenten tetapi tidak memiliki loyalitas yang tinggi kepada organisasi, sehingga banyak organisasi yang tidak memaksimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini berdampak kepada tujuan organisasi yang tidak dapat dipenuhi secara maksimal. Perkembangan ilmu dalam mengatur sumber daya manusia memberikan beberapa cara dalam mengantisipasi kendala-kendala perusahaan dalam meningkatkan loyalitas pegawai kepada organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebuah perilaku organisasi yang perlu ditanamkan kepada setiap pegawai, sehingga mampu memberi pengaruh yang besar kepada organisasi. *Organization Citizenship Behavior* (OCB) juga membantu mengubah suasana organisasi yang formal menjadi sedikit santai dan penuh dengan kerja sama.

Dalam pencapaian tujuan yang diinginkan, organisasi perlu memperhatikan kinerja pegawai. Kinerja (*job performance; actual performance; level of performance*) sebuah keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, dan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas perusahaan dalam meningkatkan loyalitas pegawai kepada organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebuah perilaku organisasi yang perlu ditanamkan kepada setiap pegawai, sehingga mampu memberi pengaruh yang besar kepada organisasi. *Organization Citizenship Behavior* (OCB) juga membantu mengubah suasana organisasi yang formal menjadi sedikit santai dan penuh dengan kerja sama.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten merupakan unsur pelaksana Pemerintah Provinsi Banten yang mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan kewenangan Desentralisasi dan Tugas Pembantuan dibidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan otonomi daerah dan tugas pembantuan. Dalam hal ini

Talent Management dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat berpengaruh dalam salah satu kunci terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.

Rumusan Penelitian

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *Talent Management* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten. (3) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *Talent Management* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *Talent Management* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *Talent Management* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Talent Management menurut (Darmin dan Afifah 2011:82) Manajemen Talenta adalah sebagai suatu proses komprehensif dan dinamis untuk mengembangkan sekumpulan manusia berpotensi tertinggi dalam organisasi melalui pengembangan yang searah dan terintegrasi, yang praktiknya dilakukan para pemimpin yang terkait dalam perusahaan, berkaitan dengan aktivitas menarik pegawai yang bertalenta, menyeleksi, mengembangkannya, dan memeliharanya

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut (Robbins 2008,31) ini juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*Extra Role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan di bayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan.

Kinerja Pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi menggunakan semua pegawai kantor yang berjumlah 66 dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten. Sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh yaitu sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi informasi yang telah diperoleh. Dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Provinsi Banten sebanyak 66 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

1. Study Pustaka, Membaca, mencermati, mengenali dan membahas bahan bacaan (pustaka) untuk memperoleh referensi sesuai dengan kebutuhan peneliti melalui sumber-sumber ilmiah seperti buku-buku, jurnal dan lainnya;
2. Interview, adalah pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data dengan pihak-pihak yang ada hubungannya dengan penelitian perusahaan;
3. Angket/Kuesioner Angket/Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan.

4. ANALISIS DATA

Uji Validitas, validitas menurut Sugiyono (2017:203) menunjukkan drajat ketepatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Reliabilitas, reliabilitas menurut Imam Ghozali (2011 : 47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk.

Uji Normalitas, menurut Santoso, (2010:210) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal.

Uji Multikolinieritas menurut Santoso, (2010:203) digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independen*. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multikol). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan kepengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode t sebelumnya pada model. Dalam model regresi yang baik adalah tidak terjadi autokorelasi (Nisfiannoor, 2010:92). Untuk pengujian sampel dibawah 100, maka digunakan Uji Durbin Waest).

Analisis Koefisien Determinasi, Uji Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau tetap (Ghozali, 2011:97). Koefisien determinasi dinyatakan dalam *persentase* yang diketahui dari nilai *R square* yang diperoleh dari pengujian *statistic* dengan menggunakan program SPSS versi 21.

Uji t, pengkajian taraf kepercayaan (signifikan). Adapun taraf signifikan yang ditentukan adalah sebesar 0,05 atau taraf kepercayaan 95% sehingga apabila ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_0 ditolak, sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji f, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Tabel Uji Validitas

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
TM.1	0,452	0,242	Valid
TM.2	0,670	0,242	Valid
TM.3	0,556	0,242	Valid
TM.4	0,471	0,242	Valid
TM.5	0,655	0,242	Valid
TM.6	0,483	0,242	Valid
TM.7	0,415	0,242	Valid
TM.8	0,616	0,242	Valid
TM.9	0,613	0,242	Valid
TM.10	0,576	0,242	Valid
TM.11	0,349	0,242	Valid
TM.12	0,536	0,242	Valid
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
OCB.1	0,559	0,242	Valid
OCB.2	0,567	0,242	Valid
OCB.3	0,490	0,242	Valid
OCB.4	0,551	0,242	Valid
OCB.5	0,598	0,242	Valid
OCB.6	0,529	0,242	Valid
OCB.7	0,413	0,242	Valid
OCB.8	0,589	0,242	Valid
OCB.9	0,552	0,242	Valid
OCB.10	0,540	0,242	Valid
OCB.11	0,374	0,242	Valid
OCB.12	0,419	0,242	Valid
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KP.1	0,635	0,242	Valid
KP.2	0,512	0,242	Valid
KP.3	0,431	0,242	Valid
KP.4	0,591	0,242	Valid
KP.5	0,524	0,242	Valid
KP.6	0,620	0,242	Valid
KP.7	0,590	0,242	Valid
KP.8	0,652	0,242	Valid
KP.9	0,499	0,242	Valid
KP.10	0,726	0,242	Valid
KP.11	0,458	0,242	Valid
KP.12	0,548	0,242	Valid

Dari tabel diatas terlihat bahwa dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing- masing pernyataan untuk X_1 , X_2 , dan Y dinyatakan valid, karena r_{hitung} metode *alpha cronbach* untuk tingkat konsistensi variabel X_1 didapat nilai alpha sebesar 0,762 dan variabel X_2 di dapat nilai alpha sebesar 0,741 dan variabel Y di peroleh nilai alpha sebesar 0,804. Hal ini berarti berarti *alpha* yang di peroleh dari variabel adalah $> r$ dan itu artinya bahwa seluruh pernyataan yang terdapat lebih besar dari r_{tabel} dengan taraf signifikan 5% yaitu 0,242. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang ada dalam variabel X_1 , X_2 , dan Y layak digunakan sebagai data penelitian.

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's	Standar Reliabilitas	Keterangan
<i>Talent Management</i>	0,762	0,60	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,741	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,804	0,60	Reliabel

Tabel Uji Normalitas

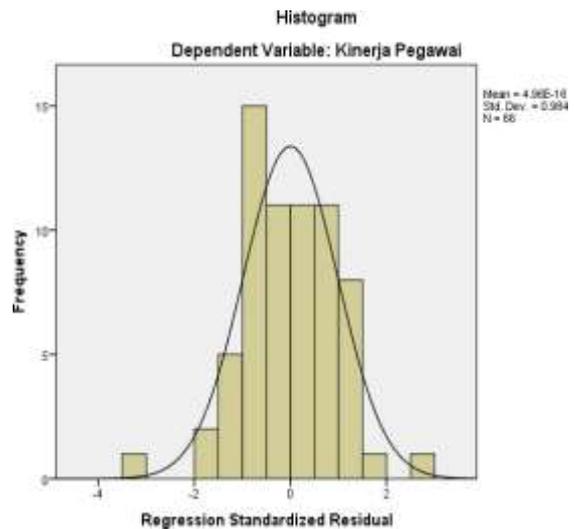
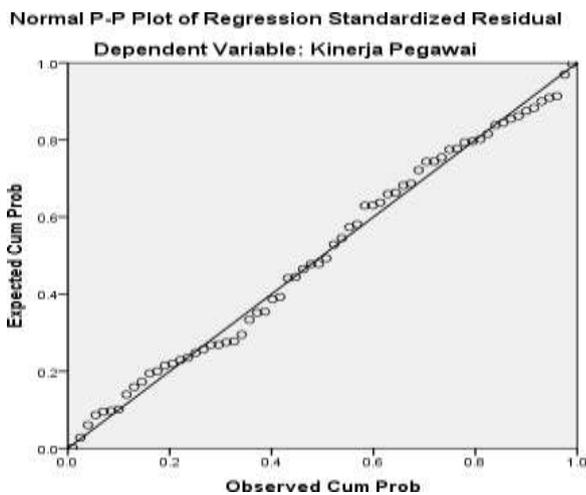
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.57699493
	Absolute	.054
Most Extreme Differences	Positive	.047
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.442
Asymp. Sig. (2-tailed)		.990

Berdasarkan hasil uji normalitas tabel uji reliabilitas diatas yang menggunakan diketahui nilai signifikansi $0,990 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Selain itu uji normalitas data dapat pula dideteksi dengan melihat kurva histogram dan Normal PP-Plot yang disajikan pada gambar berikut :

Tabel Kolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.341	4.749		1.756	.084		
1 X1	.458	.132	.429	3.453	.001	.465	2.150
X2	.457	.155	.366	2.942	.005	.465	2.150



Gambar P Plot Dan Histogram

Selain uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* diatas, penulis juga menguji *P-P Plot Of Regression*. Dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa modal regresi memenuhi asumsi normalitas, hal ini terlihat bahwa kurva pada grafik terlibat mengikuti dan mendekati garis diagonal.

Dari hasil uji multikolinieritas diatas maka diperoleh nilai *tolerance* untuk variabel *Talent Management* dan *Organizational Citizenship Behavior* sama-sama sebesar $0,465 > 0,10$ dan nilai *VIF* untuk kedua variabel juga sama-sama sebesar $2.150 < 10$ maka hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat *problem* multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.352	4.644		1.798	.077
1 X1	.463	.130	.436	3.565	.001
X2	.453	.151	.367	3.002	.004

Dari hasil analisis diatas dapat dilihat bahwa model regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8.352 + 0,463 (X_1) + 0,453 (X_2)$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Koefisien konstanta sebesar 8.352, hal ini berarti jika dari *Talent Management* (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) sama dengan nilai nol, maka tingkat atau besarnya Kinerja Pegawai (Y) sebesar 8.352.
2. Koefisien regresi variabel *Talent Management* (X_1) sebesar 0,463 artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) mengalami kenaikan,

- maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,463. Koefisien ini terjadi pengaruh yang signifikan antara *Talent Management* terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Koefisien regresi variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) sebesar 0,453 artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan *Talent Management* (X_1) mengalami kenaikan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,453. Koefisien ini terjadi pengaruh yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1002.338	2	501.169	39.861	.000 ^b
Residual	792.102	63	12.573		
Total	1794.439	65			

Dari tabel diatas $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($39.861 > 3.14$) dan nilai sig F $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Talent Management* (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.

5. SIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor :

1. *Talent Management* berpengaruh positif dan signifikan secara terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten. Didapatkan hasil t-hitung $>$ t-tabel ($3,565 > 1,998$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Talent Management* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.
2. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten. Didapatkan hasil t-hitung $>$ t-tabel ($3,002 > 1,998$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.
3. Terdapat pengaruh antara *Talent Management* (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten. Di dapatkan keputusan F hitung $>$ F tabel ($39.861 > 3.14$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Talent Management* dan *Organizational Citizenship Behavior* secara bersama-sama meningkat, maka Kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Cetakan Kelima. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Nisfiannoor, Muhammad. 2010. *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Pella, Darmin Ahmad & Afifah Inayati. 2011. *Talent Management Mengembangkan SDM Untuk Mencari Pertumbuhan Dan Kinerja Prima*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama..
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung : Alfabeta.

