

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT XY

Abdul Rahim¹, Citra Savitri², Suroso³

mn16.abdulrahim@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, citra.savitri@ubpkarawang.ac.id², suroso@ubpkarawang.ac.id³

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui penerapan manajemen talenta di PT. XY; (2) mengetahui motivasi kerja karyawan di PT.XY; (3) mengetahui kinerja karyawan di PT XY. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu melalui studi literatur yang dilakukan dengan mempelajari literatur yang berkaitan dengan topik penelitian, serta studi lapangan yang dilakukan melalui kuesioner dan observasi langsung untuk mendapatkan gambaran mengenai situasi dan kondisi perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan, Penerapan Manajemen talenta dan motivasi kerja sudah dilaksanakan dengan cukup baik, kinerja karyawan memperoleh rata-rata nilai dengan kategori baik, tetapi masih ada beberapa indikator tiap variabel yang masih memiliki nilai yang rendah, hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya

Kata kunci: Manajemen Talenta, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas Sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan di negara kita, mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar, yang merupakan sumber produktif yang nyata. (Bukit, 2017).

Talent management memiliki peran penting bagi organisasi dengan kemampuan mengembangkan manajemen talenta, merencanakan dan mengembangkan talenta akan berdampak bagi perkembangan perusahaan. Masalah yang sering terjadi dalam organisasi atau perusahaan adalah kurang mampunya dalam membaca peluang dalam mengembangkan perusahaan dan ketidak mampuan dalam membuat strategi yang berakibat bagi pengembangan usaha organisasi. Manajemen talenta memegang peran penting dalam peningkatan kinerja perusahaan yang berdampak pada loyalitas karyawan kepada perusahaan. (Savitri & Suherman, 2018).

Pelaksanaan manajemen talenta di PT XY ditandai dengan melaksanakan tiga proses utama yaitu, penarikan calon tenaga kerja lewat bursa kerja dan internal perusahaan, pengembangan karyawan dengan melaksanakan pelatihan berkala yang dibutuhkan untuk proses kerja dan proses produksi, serta mengangkat dan mempertahankan karyawan yang mempunyai kinerja dan motivasi tinggi dalam bekerja untuk mendapatkan promosi jabatan dan jenjang karir yang lebih baik lagi.

Pencarian karyawan baru untuk bekerja di PT XY dilaksanakan melalui bursa kerja dan dengan standar operasional prosedur perusahaan yang ketat agar calon tenaga kerja yang bekerja di perusahaan adalah orang-orang terbaik yang dapat bekerja sesuai dengan target perusahaan, kemudian diberikan pelatihan dan pengembangan untuk dapat bekerja sesuai dengan standar perusahaan. Selain dari bursa kerja Penarikan talenta juga seharusnya dilakukan di internal perusahaan yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan motivasi kerja karyawan, permasalahan target produksi yang tidak tercapai, *Waste production* yang tinggi dan *Return product* dari *customer* menjadi acuan kurangnya motivasi kerja karena karyawan yang sudah lama bekerja tidak mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan dan mendapatkan jenjang karir yang lebih baik.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk pencapaian kinerja perusahaan yang lebih baik, kebutuhan seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan pokoknya, memperluas pergaulan, dan mendapatkan jenjang karir yang pasti adalah merupakan tahapan-tahapan dalam motivasi kerja karyawan. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan, karyawan akan berusaha berusaha menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktifitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan. (Mardiyanti, 2019)

Kebutuhan untuk memperluas pergaulan dan memiliki kerjasam tim yang baik adalah kebutuhan selanjutnya setelah kebutuhan utamanya terpenuhi, jika seorang karyawan tidak menemukan kerjasama tim yang baik didalam kelompoknya maka akan mengakibatkan dorongan atau motivasinya dalam bekerja berkurang. Kebutuhan selanjutnya yaitu kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja dan capaiannya dalam bekerja, jika seorang karyawan mendapatkan apresiasi atas pencapaiannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan, maka akan memacu motivasi dalam dirinya untuk terus meningkatkan kinerjanya. (Marnis & Priyono, 2008)

Motivasi karyawan menjadi indikator untuk peningkatan kinerja perusahaan, bagaiman tingkat kehadiran karyawan menjadi salah satu indikator motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya dilapangan, permasalahan yang timbul adalah masih ada karyawan yang tidak masuk kerja, datang terlambat dan tidak melaksanakan pekerjaan sesuai target sehingga produktifitas karyawan menurun.

Kinerja karyawan menunjukkan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat di ukur melalui hasil-hasil perilaku yang dinilai dengan kriteria atau standar mutu yang telah ditentukan. Kinerja bisa dilihat dari dimensi baik dan buruk, artinya bila seseorang

memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah dilakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik, jika tidak sesuai dengan standar dan kriteria, maka berarti berkinerja buruk. Kinerja bisa ditunjukkan dengan berbagai cara, yang pertama kinerja bisa menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu, kedua kinerja bisa menunjukkan perilaku yang berbeda yang ditunjukkan dengan tingkat konseptualisasi yang tinggi, ketiga kinerja bisa menunjukkan perolehan-perolehan yang tidak erat kaitannya dengan tindakan-tindakan tertentu. Prestasi kerja dalam kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan, prestasi kerja merupakan taraf kesuksesan yang dicapai oleh tenaga kerja baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kriteria dan ukuran yang ditetapkan sesuai dengan pekerjaannya itu sendiri. (Priyono, 2010)

Kinerja karyawan yang baik harus dimulai dengan perencanaan, pencarian, pengembangan dan mempertahankan sumber daya manusia yang unggul, konsep ketiga proses tersebut ada pada proses manajemen talenta, Talenta adalah sesuatu yang bersifat alamiah yang dimiliki seseorang, sedangkan keterampilan dan pengetahuan merupakan suatu yang dapat diperoleh dari luar. Dengan begitu perusahaan harus mampu mengidentifikasi bakat seperti apa yang dibutuhkan, kemudian perusahaan merespon melalui fungsi-fungsi manajemen SDM, dari proses penarikan, seleksi, pengembangan, bahkan sampai cara mempertahankan SDM agar karyawan yang potensial dapat mampu bertahan dan meningkatkan kinerja perusahaan. (Ciptagustia, 2019)

Pelaksanaan manajemen talenta di PT XY ditandai dengan melaksanakan tiga proses utama yaitu, penarikan calon tenaga kerja lewat bursa kerja dan internal perusahaan, pengembangan karyawan dengan melaksanakan pelatihan berkala yang dibutuhkan untuk proses kerja dan proses produksi, serta mengangkat dan mempertahankan karyawan yang mempunyai kinerja dan motivasi tinggi dalam bekerja untuk mendapatkan promosi jabatan dan jenjang karir yang lebih baik lagi.

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah

1. Bagaimana Manajemen Talenta, Motivasi kerja dan Kinerja di PT.XY ?
2. Bagaimana pengaruh penerapan manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.XY ?
3. Seberapa besar pengaruh parsial antara penerapan manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.XY ?
4. Seberapa besar pengaruh simultan antara penerapan manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.XY ?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen talenta pertama kali diperkenalkan oleh MC. Kinsey & Company melalui salah satu studi yang dilakukannya pada tahun 1997. Pada tahun berikutnya, manajemen talenta kemudian menjadi salah satu judul buku yang ditulis oleh Ed Michaels, Helen Handfield-Jones, dan Beth Axelord Berjudul *The War for Talent* tahun 2001.

Perusahaan-perusahaan yang menggunakan manajemen talenta sebagai salah satu strategi pengelolaan sumber daya manusia mengoptimalkan proses pencarian, perekrutan, pemilihan, pelatihan, pengembangan, pemeliharaan, promosi, dan pemindahan pegawai agar kinerja perusahaan optimal.

Fenomena yang terkandung dalam manajemen talenta adalah, perusahaan bersaing di level individu. Bila berhasil mendapatkan individu yang secara rata-rata lebih baik dari yang sudah ada. Manajemen bakat adalah bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen kepemimpinan. Perusahaan yang memberikan fokus pada manajemen talenta biasanya mempunyai perencanaan suksesi yang lebih baik melalui proses kaderisasi, regenerasi, dan suksesi.

Menurut teori kebutuhan Maslow, 3 macam asumsi dasar teorinya, pertama manusia merupakan makhluk yang selalu membutuhkan sesuatu yaitu keinginan untuk memuaskan berbagai tujuan. Kedua kebutuhan seseorang diatur secara bertingkat dan berurutan dari yang paling dasar sampai yang paling tinggi, kebutuhan seseorang bergerak dari tingkat yang paling bawah ke tingkat berikutnya setelah kebutuhan yang paling bawah terpenuhi. (Febrianti, 2014)

Motivasi menurut Purwanto dalam (Tahir Arifin, 2014) adalah usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu. Motivasi memiliki beberapa tujuan diantaranya mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan di perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, meningkatkan dan menciptakan suasana kerja yang baik, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. (Febrianti, 2014).

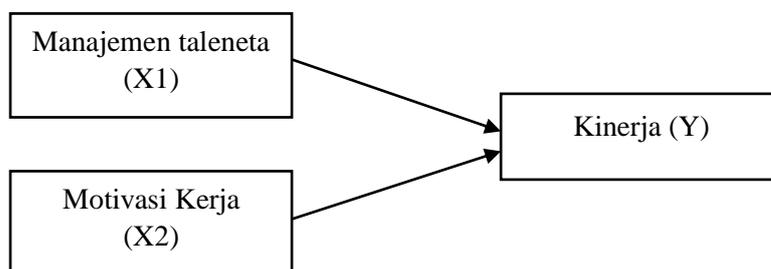
Suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang

berbeda, dan perbedaan inilah yang akan berpengaruh pada tingkat kinerja. Kinerja adalah hasil keseluruhan seseorang selama periode waktu tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti hasil standar tugas, target yang telah dicapai, sasaran atau kriteria yang ditentukan dan di sepakati bersama (Bukit, 2017).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Bukit, 2017).

Kinerja merujuk pada tingkatan keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor Motivasi (motivation) hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mngkunegara (A.A. Anwar Prabu Mngkunegara, 2017).

Malayu S.P Hasibuan dalam buku (A.A. Anwar Prabu Mngkunegara, 2017) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup, kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab. (Sinambela, 2017) membagi aspek kinerja sebagai berikut, mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

HIPOTESIS

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara penerapan Manajemen Talenta dan Kinerja Karyawan di PT XY
- H2 : Terdapat pengaruh yang parsial positif antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di PT XY

H3 : Terdapat Pengaruh yang simultan antara Manajemen Talenta dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT XY

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif Kuantitatif dengan pendekatan survei, yaitu penelitian dengan menganalisa angka-angka yang diperoleh dari hasil survei dalam bentuk penyebaran kuesioner kepada sample penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Jumlah populasi yang ada di PT XY adalah sebanyak 300 Orang, Dengan derajat kepercayaan 95% maka tingkat kesalahan adalah 5% maka dengan jumlah populasi 300 orang karyawan dan Margin of error 5% maka Sampel minimal dari 300 populasi pada Margin of error 5% adalah sebanyak 172 Orang.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini dilakukan penulis dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Talenta dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT XY. Tahapan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji keabsahan data
 - a. Validitas r hitung $> 0,3$ (Instrument Valid)
 - b. Reliabilitas Croanbach's Alpha $> 0,6$. (Instrumen Reliabel)
2. Uji normalitas menggunakan uji kolmogorov-smirnov dengan menggunakan SPSS. Dengan nilai Sig. Hitung $> 0,05$
3. Uji Regersi linier sederhana
4. Uji Signifikasi (uji t)
5. Uji F (pengujian secara simultan)
6. Uji Determinasi (uji R2)

HASIL PENELITIAN

a. Analisis Data

1. Uji keabsahan data

Validitas r hitung $> 0,3$ (Instrument Valid)

Tabel 1 koefisien korelasi X1

koefisien korelasi X1 (Manajemen Talenta)									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0,825	0,876	0,813	0,866	0,793	0,771	0,703	0,777	0,707	0,732
koefisien korelasi x1 $> 0,3$ (Valid)									

Sumber: Olah Data 2020

Tabel 2 koefisien korelasi X2

koefisien korelasi x2 (Motivasi Kerja)														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0,68	0,47	0,769	0,85	0,75	0,87	0,87	0,81	0,88	0,75	0,69	0,78	0,8	0,79	0,36
koefisien korelasi x2 > 0,3 (Valid)														

Sumber: Olah Data 2020

Tabel 3 koefisien korelasi Y

koefisien korelasi Y														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0,55	0,66	0,66	0,45	0,63	0,69	0,75	0,67	0,82	0,83	0,84	0,6	0,78	0,74	0,73
koefisien korelasi y > 0,3 (Valid)														

Sumber: Olah Data 2020

Reliabilitas Croanbach's Alpha > 0,6. (Instrumen Reliabel)

Tabel 4 koefisien korelasi Uji Realiabilitas data

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Manajemen Taleneta	0,925	Reliabel Nilai
2	Motivasi Kerja	0,935	Alpha > 0,6
3	Kinerja	0,917	

Sumber: Olah Data 2020

Uji normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan kolmogorov spirnov dengan signifikansi 0,05, maka didapat hasil spss sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Normalitas data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		172
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.38747243
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.044
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: Olah Data 2020

Tabel 6 menunjukkan nilai signifikan Unstandarize Residual Kolmogorov smirnov sebesar 0.200, berdasarkan hasil tersebut $0,200 > 0,005$ maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Analisis regresi linear berganda

Model	<i>Coefficients^a</i>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	781.189	148.846		5.248	.000		
Manajemen Talenta	.426	.049	.495	8.693	.000	.714	1.401
Motivasi Kerja	.362	.052	.393	6.903	.000	.714	1.401

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data 2020

Perhitungan koefisien regresi didapat konstanta sebesar 781,19 sedangkan koefisien b1 sebesar 0,462 Dan b2 sebesar 0,362 Yang berarti setiap ada kenaikan 1 variabel manajemen talenta maka akan bertambah variabel motivasi kerja, sehingga diperoleh persamaan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 781,19 + 0,462X_1 + 0,362X_2 + \epsilon$$

c. Analisis Signifikansi (uji t)

Berdasarkan tabel 7 hasil perhitungan SPSS Harga t_{hitung} di atas selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5%, ($db = n - 2 = 172 - 2 = 170$) maka diperoleh $t_{tabel} = 1,286$ Dengan demikian diketahui $t_{hitung} (8.693) > t_{tabel} (1,286)$, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta berpengaruh parsial terhadap kinerja PT XY tabel 6 hasil perhitungan SPSS Harga t_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5%, ($db = n - 2 = 172 - 2 = 170$) maka diperoleh $t_{tabel} = 1,286$. Selanjutnya hasil pengujian t_{hitung} manajemen talenta dengan menggunakan SPSS 21 pada tabel 4.1.9 diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 6,903. Artinya nilai $t_{hitung} (6,903) > t_{tabel} (1,286)$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja PT.XY

d. Uji F (pengujian secara simultan)

Tabel 8 Uji f

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	39894005.929	2	19947002.965	131.307	.000 ^b
Residual	25673065.762	169	151911.632		
Total	65567071.692	171			

Sumber: Olah Data 2020

Tabel 8 menunjukkan bahwa $f_{hitung} = 131,307$ dan sig. 0,000. Artinya bahwa nilai sig. $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan $f_{hitung} (131,307) > f_{tabel} (3,05)$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Manajemen Talenta dan Motivasi Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja PT XY.

e. Analisis Determinasi (R^2)

Tabel 9 analisis determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.604	389.75843

Sumber: Olah Data 2020

Hasil output SPSS Model summary diatas, diketahui bahwa nilai determinasi atau R Square adalah 0,608 atau 60,8%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel independen Manajemen Talenta (X-1) dan variabel Motivasi kerja (X-2) secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja (Y) sebesar 60,8%. Sedangkan sisanya $(100\% - 60,8\% = 39,2\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian yang dilakukan di PT XY, Manajemen talenta, Motivasi kerja dan Kinerja di PT XY dikategorikan dengan kriteria baik.
2. Terdapat pengaruh manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,608 atau 60,8% sedangkan sisanya 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

3. Berdasarkan uji hipotesis Manajemen talenta secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Berdasarkan uji hipotesis terdapat pengaruh simultan antara Manajemen talenta dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.

Saran

1. Manajemen talenta dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 60,8% artinya penerapan manajemen talenta dan peningkatan motivasi kerja sangat penting dilaksanakan oleh PT XY untuk meningkatkan kinerjanya, manajemen talenta adalah sebuah proses yang menitikberatkan pada persiapan karyawan baru untuk dapat bekerja dan meningkatkan kemampuannya dan mengembangkan karyawan yang sudah ada dengan melaksanakan pelatihan dan peningkatan kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, motivasi kerja penting dilaksanakan untuk meningkatkan rasa loyal terhadap perusahaan, dan meningkatkan kinerja.
2. Jenjang karir dan peningkatan kemampuan karyawan sangat dibutuhkan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki prestasi dan kinerja yang loyal terhadap perusahaan, promosi dan jenjang karir yang jelas akan
3. meningkatkan motivasi kerja karyawan, dan hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.
4. Strategi meningkatkan kesuksesan penerapan manajemen talenta, dengan skor nilai terendah ada pada dimensi Acceleration development program dengan indikator mempertahankan talenta memiliki skor yang rendah diantara indikator lainnya, hal ini menjadi acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan strategi dalam hal mempertahankan talenta.

DAFTAR PUSTAKA

- Feriyanto, A., & Shyta, E. T. (2015). *Pengantar Manajemen (3 In 1)*. Mediaterra.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2011). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT Bumi Aksara.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Alfabeta
- Masram. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. zifatama.
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Zifatama* (Vol. 2).

<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Riduwan, & Kuncoro. (2014). *Cara Mudah Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur) Lengkap Dengan Contoh Tesis Dan Perhitungan Spss 17.0*. Alfabeta.
- Robins, & Judge, stephen P. &. (2013). *Organizational Behavior Edition*. Person Education.
- Sinambela. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana Prenadamedia Group.
- Tahir Arifin. (2014). *Perilaku Organisasi*. CV Budi utama.
- Wibowo, M. phi. (2017). *Manajemen Kinerja* (Cet.12). Raja Grafindo Persada.
- Bkn. (2020). *Merespons Rencana Pembentukan Manajemen Talenta Nasional , BKN Rancang Data Talent ASN Indonesia*. 12, 10–12.
- BPS. (2019). *Data usia produktif*.
<https://www.bps.go.id/publication/download.html?nrbvfeve=ODI1MDEzOGY1OWNjZWJmZjNmZWQzMjZh&xzmn=aHR0cHM6Ly93d3cuYnBzLmdvLmlkL3B1YmxpY2F0aW9uLzlwMTkvMTIvMjAvODI1MDEzOGY1OWNjZWJmZjNmZWQzMjZhL3N0YXRpc3Rpay1wZW11ZGEtaW5kb25lc2lhLTlwMTkuaHRtbA%3D%3D&twoadfnofarfeauf=MjAyMC0wNC0wOC0wMzoxNzo0Mw%3D%3D>
- Bukit, B. dkk. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. zahr.
- Ciptagustia, A. (2019). *Jurnal Manajemen dan Bisnis: Performa Vol.16, No. 1 Maret 2019 Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Distinctive Capabilities serta Implikasinya Pada Keunggulan Bersaing Industri Furniture Rotan*. 16(1), 1–15.
- Febrianti, S. (2014). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 12(1), 1–9.
- Irni Diniati Aan Kurniady, D. A. (2018). Implementasi Talent Management Dan Motivasi Kerja Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Direktorat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(2), 294–306.
- Islamy, F. J. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Pada Dosen Tetap STIE INABA Bandung.

- Jurnal Indonesia Membangun*, 15(2), 164–181.
- Mardiyanti, D., Mulyatini, N., Herlina, E., Ekonomi, F., Galuh, U., Banjar, A., Banjar, T. A., & Banjar, T. A. (2019). *PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI*. 1(September), 1–17.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Rajkot, C. (2019). *ORIGINAL RESEARCH PAPER TALENT MANAGEMENT AND ITS IMPACT ON PERFORMANCE OF PUBLIC AND PRIVATE Mr . Harish P . Dr . Harish M .* 12, 10–14.
- Rifkhan. (2018). Faktor–faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Universitas Pamulang. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 358–373.
- Savitri., Citra. dan Enjang Suherman. 2018. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai UBP Karawang. *Jurnal Buana Ilmu: LPPM Universitas Buana Perjuangan Karawang*. Vol 2 No 2. Hal 130-144.
- sudarjati, & bambang setiawan. (2019). Pengaruh manajemen talenta dan motivasi kerja terhadapkinerja pegawai PT Bpd Bogor. *Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Kerja Terhadapkinerja Pegawai PT Bpd Bogor*, 5, 46–57.
- Suherman, Enjang., Citra Savitri. 2018. Analisis Peran Self Efficacy dan motivasi kerja terhadap kinerja marketing Dealer Wijaya Toyota Subang. *Jurnal Buana Ilmu. LPPM Universitas Buana Perjuangan Karawang*. Vol 3. No 1. Hal 70 – 89.
- Suherman, Enjang., Suroso. 2019. Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. XYZ Karawang (Studi Divisi PPIC Departemen P4C). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif: Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang*. Vol 5. No. 1. Hal 83 -101
- Sobandi., Ahmad. Uus Mohammad Darul Fadli. dan Enjang Suherman. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jasa Kontruksi di PT. Kadi Internasional. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif: Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang*. Vol 4. No. 1. Hal 27-34