

MANAJEMEN TALENTA, KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI

Susi Mutiara Susanti
Magister Manajaemen Universitas Pekalongan
Susimutiara79@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai adalah salah satu indikator penting bagi instansi pemerintah dalam upaya menciptakan nilai tambah melalui pengembangan produk atau layanan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh manajemen talenta dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan memediasi peran kepuasan kerja. Sampel yang dipilih sebanyak 79 responden dengan menggunakan teknik sensus. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, pengujian model Struktural (Inner Model) dengan menggunakan alat analisis WarpPLS 7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji empiris juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh manajemen talenta dan komitmen organisasi.

Kata kunci : manajemen talenta, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja

ABSTRACT

Employee performance is an important indicator for government agencies in their efforts to create added value through developing products or services to realize organizational goals. This research aims to examine the influence of talent management and organizational commitment on employee performance, by mediating the role of job satisfaction. The sample selected was 60 respondents using census techniques. The analysis used includes validity testing, reliability testing, Structural model testing (Inner Model) using the WarpPLS 7 analysis tool. The research results show that talent management, organizational commitment and job satisfaction have a significant positive effect on employee performance. The empirical test results also show that job satisfaction is able to partially mediate the influence of talent management and organizational commitment.

Key words: *talent management, organizational commitment, job satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin cepat dan kompleks membawa perubahan signifikan dalam tata kelola pemerintahan suatu negara. Perubahan ini mencakup tidak hanya kebijakan yang dihasilkan, tetapi juga pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di sektor publik.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pilar utama dalam pelaksanaan pemerintahan sekaligus menjadi ujung tombak dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Pemerintah Indonesia telah berkomitmen untuk membangun ASN

yang berkelas dunia melalui salah satu program unggulan yaitu manajemen talenta. Program ini dirancang secara komprehensif untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan menempatkan para pegawai negeri yang memiliki potensi tinggi pada posisi yang strategis. Melalui berbagai pelatihan, pengembangan kompetensi, dan rotasi jabatan, diharapkan ASN dapat terus meningkatkan kualitas dan kinerja mereka.

ASN yang unggul dan berkualitas dapat dilihat dari seberapa besar komitmen terhadap suatu organisasi, sebab komitmen terhadap organisasi berusaha memberikan suatu usaha seseorang untuk ikut terlibat dalam suatu bagian dari organisasi, dalam hal ini adalah pemerintah daerah [1]. Komitmen yang kuat mendorong mereka untuk lebih terlibat aktif dalam organisasi, merasa memiliki atas tujuan organisasi, dan bersedia memberikan kontribusi terbaiknya dan berujung pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta loyalitas terhadap organisasi [2]. Komitmen organisasi merupakan suatu keterikatan antara individu dengan organisasi dimana ia bekerja sehingga memiliki semangat bekerja yang tinggi. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu dalam mengembangkan organisasi, maka semakin tinggi juga kinerja setiap individu yang dihasilkan [3]. Individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya [4]. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama [5]. Menurut [1] ada empat indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu : Kualitas, Kuantitas, kemampuan interpersonal, kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu memperhatikan penerapan manajemen talenta yang komprehensif. Manajemen Talenta (talent management) merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan/organisasi untuk mencari karyawan yang tepat serta menempatkan di tempat yang tepat melalui proses identifikasi, pengembangan, pertahanan, dan penempatan pada posisi yang sesuai [6]. Manajemen talenta memiliki tiga indikator utama. Pertama, talent acquisition mencakup proses mencari, menarik, merekrut, dan menyeleksi karyawan untuk memenuhi kebutuhan organisasi saat ini dan masa depan. Kedua, talent development fokus pada pengembangan kompetensi karyawan agar dapat berkontribusi pada pertumbuhan organisasi. Ketiga, talent retention bertujuan mempertahankan karyawan berbakat melalui berbagai strategi seperti pengembangan karir dan budaya kerja yang positif [7].

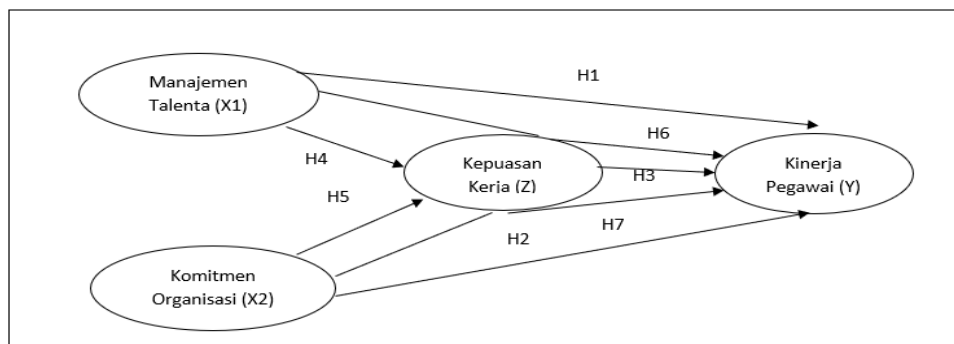
Pelaksanaan manajemen talenta yang efektif dan komitmen organisasi yang kuat . mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah cerminan individu dalam suatu pekerjaannya, bisa juga dianggap sebagai tanggapan/respon emosional seseorang pada suatu situasi kerja, dimana situasi kerja sering ditentukan antara kesesuaian hasil dan harapan, serta kepuasan kerja yang mewakili dari hubungan determinan oleh kepuasan kerja itu sendiri [8]. Menurut [9] ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : kerja yang menantang secara mental, penghargaan yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung serta kolega yang sportif. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi benar-benar menghargai dan mengembangkan potensi mereka, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Menurut [10] indikator dari kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi dan pengawasan Program pengembangan karir yang terstruktur, peluang untuk belajar dan tumbuh, serta pengakuan atas prestasi merupakan beberapa contoh dari praktik manajemen talent yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. [11].

Beberapa penelitian tentang pengaruh manajemen talenta, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian oleh [12], [13] dan [7] menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun tidak dengan penelitian oleh [14] yang menyatakan bahwa manajemen talenta secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel komitmen organisasi, penelitian [15] dan [16] menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sementara penelitian oleh [17] yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel Kepuasan kerja, [9], [4] menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai namun tidak dengan penelitian oleh [18] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas tampak bahwa manajemen talenta, komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Model yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah seperti gambar berikut ini:



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis yang dirumuskan dari model tersebut adalah:

- H1 : Manajemen talenta berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
- H2 : Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
- H4 : Manajemen talenta berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
- H5 : Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
- H6 : Talent Manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja
- H7 : Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *Purposive Sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah ASN di kantor Kecamatan Pekalongan Selatan sejumlah 79 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus dimana seluruh populasi penelitian dijadikan sampel. Dalam melakukan pengumpulan data penulis menggunakan metode kuesioner. Penilaian atas responden menggunakan skala *Likert*.

Teknis analisis yang digunakan adalah SEM-PLS (Structurall Equation Modell - Partial Least Square) dengan memanfaatkan perangkat lunak WarpPLS Versi 7.0. Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji outer model, uji inner model dan uji hipotesis.

HASIL

Uji Validitas Konvergen dan Uji Validitas Deskriminan

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai output combined loadings and crossloadings dari kuesioner. Nilai loading semua indikator pada penelitian ini indikator yang nilai loading-nya dibawah 0,7 yang kemudian di hapus untuk kemudian dilakukan pengujian kembali pada model, yaitu MT01, MT03,

KK0 dan KP07. Hasil pengujian kembali (iterasi kedua) didapat bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai loading diatas 0,7.

Pengujian terhadap validitas konvergen secara keseluruhan untuk setiap variabel konstruk dilihat dari nilai average variance extracted (AVE), direkomendasikan harus berada di atas 0,5 sehingga konstruk dinyatakan kriteria validitas konvergen telah terpenuhi. Hasil pengujian validitas konvergen yang kedua dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai Loading Faktor	p-value	AVE
Manajemen Talenta	MT02	0.811	<0.001	0.676
	MT04	0.721	<0.001	
	MT05	0.888	<0.001	
	MT07	0.867	<0.001	
	MT08	0.813	<0.001	
Komitmen Organisasinisasi	KO01	0.810	<0.001	0.638
	KO02	0.714	<0.001	
	KO03	0.817	<0.001	
	KO04	0.785	<0.001	
	KO05	0.855	<0.001	
	KO06	0.805	<0.001	
Kepuasan Kerja	KK01	0.766	<0.001	0.612
	KK03	0.715	<0.001	
	KK04	0.847	<0.001	
	KK05	0.836	<0.001	
	KK06	0.759	<0.001	
	KK07	0.756	<0.001	
	KK08	0.788	<0.001	
	Kinerja Pegawai	KP01	0.822	
KP02		0.854	<0.001	
KP03		0.829	<0.001	
KP04		0.871	<0.001	
KP05		0.864	<0.001	
KP06		0.751	<0.001	
KP08		0.798	<0.001	

Sumber : *Output WarpPLS* diolah 2024

Validitas diskriminan dinyatakan baik bila pada nilai akar kuadrat AVE tiap konstruk menunjukkan nilai diatas nilai korelasi antar konstruk pada model [19]. Pada Tabel 2 tersaji nilai korelasi antar konstruk pada *output correlations among latent variables*, dimana terlihat bahwa nilai akar kuadrat AVE semua variabel diatas nilai korelasi antar variabel, sehingga bisa dikatakan model telah valid memenuhi validitas diskriminan.

Tabel 2. *Correlations Among Latenst Variable*

	M_TALEN	KOMIT.A	KPUASN	KNERJA
M_TALEN	0.822			
KOMIT.A	0.614	0.799		
KPUASN	0.822	0.670	0.782	
KNERJA	0.841	0.661	0.822	0.828

Sumber : *Output WarpPLS* diolah 2024

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah item / indikator dari instrumen penelitian ini dapat digunakan untuk melakukan pengukuran lebih dari dua kali dengan hasil yang akurat, dengan pula melihat nilai *composite reliability dan cronbach's alpha*. Nilai yang $>0,70$ dikatakan memiliki nilai reliabilitas yang baik, tetapi nilai antara 0,6 s.d 0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima [20]. Hasil uji reliabilitas sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3 terlihat bahwa semua variabel nilai *composite reliability dan cronbach's alpha* $>0,7$, artinya semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan reabilitas.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

	M_TALEN	KOMIT.A	KPUASN	KNERJA
<i>R-square</i>			0.743	0.774
<i>Adj. R-Square</i>			0.736	0.765
<i>Composite Reliability</i>	0.912	0.913	0.917	0.938
<i>Cronbach's alpha</i>	0.878	0.886	0.894	0.923

Sumber : *Output WarpPLS* diolah 2024

Pengujian Model Stuktural (Inner Model)

Pengujian ini digunakan untuk menggambarkan hubungan antar variabel dan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dan R-Squares atau Adjusted R2 dari model penelitian. Evaluasi model struktur digunakan R-Squares untuk variabel endogen.

Tabel 4. Hasil Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Variabel Dependen	<i>R-Squared</i>	<i>Adjusted R-Squared</i>	<i>Q-Squared</i>
Kepuasan Kerja	0.743	0.736	0.745
Kinerja Pegawai	0.774	0.765	0.777

Sumber : *Output WarpPLS* diolah 2024

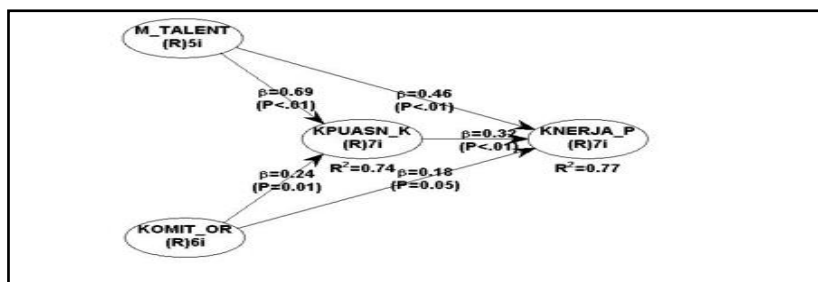
Hasil *R-squared* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,743 yang berarti bahwa 74,3% varian variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh manajemen talenta dan komitmen organisasi. Sementara sisanya yakni 25,7 % dijelaskan variabel lainnya. Sementara itu Hasil *R-squared* untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,774 yang berarti bahwa 77,42% varian variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh manajemen talenta, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sementara sisanya yakni 22,58 % dijelaskan variabel lainnya.

Hasil *Adjusted R-squared* variabel kepuasan kerja sebesar 0,736 termasuk dalam kategori kuat $\leq 0,70$. Selain itu, nilai *Q-squared* variabel kinerja pegawai yakni 0,745 ($Q^2 > 0$), hal ini berarti model mempunyai *predictive relevance* artinya model penelitian sesuai fakta dan dapat untuk memprediksi. Sementara itu hasil *Adjusted R-squared* variabel kinerja pegawai sebesar 0,765 termasuk dalam kategori kuat $\leq 0,70$. Selain itu, nilai *Q-squared* variabel kinerja pegawai yakni 0,777 ($Q^2 > 0$), hal ini berarti model mempunyai *predictive relevance* artinya model penelitian sesuai fakta dan dapat untuk memprediksi

PENGUJIAN HIPOTESIS

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% karena jenis data yang diolah merupakan data primer serta dianggap tidak memiliki ketelitian yang tinggi. Nilai *p-value* digunakan dalam menerima dan menolak hipotesis, Hipotesis diterima dan signifikan pada alpha 5% jika *P-value* kurang dari 0,05 dan tidak signifikan pada alpha 5% atau hipotesis tidak diterima jika *P-value* lebih dari $> 0,05$.

Hasil pengujian penelitian ini dilakukan 2 langkah. Langkah ke-1 Pengujian pengaruh langsung untuk hipotesis H1, H2, H3, H4 dan H5 yaitu antara variabel manajemen talenta, komitmen organisasi karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan antara manajemen talenta dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja; langkah ke-2 pengujian pengaruh tidak langsung untuk hipotesis H6 dan H7 yakni variabel manajemen talenta dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.



Gambar 2. Hasil Uji WarpPLS

PENGUJIAN LANGSUNG

Pengaruh Manajemen talenta Terhadap Kinerja pegawai.

Hasil uji variabel manajemen talenta terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai koefisien 0,462 dan nilai p-value < 0,001 (p-value < 0,05). Artinya mengindikasikan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif atau dapat meningkatkan kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 5%. sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian [12], [13] dan [7]. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian [14] yang mengemukakan hasil bahwa manajemen talenta tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil uji variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai koefisien 0,176 dan nilai p-value = 0,05. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif atau dapat meningkatkan kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 5%. (H2 diterima). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh [15] dan [16]. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [13] yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai koefisien 0,316 dan nilai p-value sebesar < 0,001 (p-value < 0,05). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif atau dapat meningkatkan kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 5% (H3 diterima). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [9] dan [4]. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian [18] yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Pengaruh manajemen talenta terhadap kepuasan kerja

Hasil uji variabel manajemen talenta terhadap komitmen organisasi mempunyai nilai koefisien 0,686 dan nilai p-value <0,001 (p-value < 0,05). Dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif atau dapat meningkatkan kepuasan kerja pada tingkat signifikansi 5%. (H4 diterima). Hasil ini sejalan dengan penelitian [8] yang menemukan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil uji variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien 0,238 dan nilai p-value =0,05. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif atau dapat meningkatkan kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 5%. (H5 diterima). Hal ini sejalan dengan penelitian [22] yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

PENGUJIAN TIDAK LANGSUNG

Untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel perantara (mediator) dalam suatu hubungan, [20] menyarankan untuk menggunakan metode VAF (*Variance Accounted For*) untuk menguji pengaruh variabel mediasi. Menurut metode VAF, pengujian dilakukan dengan tahapan sebagai berikut: (1) pengaruh langsung saat variabel pemediasi belum dimasukkan dalam model harus signifikan. (2) pengaruh tidak langsung saat variabel pemediasi dimasukkan dalam model harus signifikan. (3) Menghitung VAF, yakni ukuran seberapa besar variabel pemediasi mampu menyerap pengaruh langsung yang sebelumnya signifikan dari model pemediasi dengan rumus:

$$\text{VAF} = \frac{(\text{indirect effect})}{(\text{total effect})}.$$

Pengaruh Manajemen talenta terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Hipotesis keenam (H-6) diterima, menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Pengujian VAF meliputi: 1) Pengaruh langsung manajemen talenta terhadap kinerja signifikan dengan nilai koefisien 0,462 dan p-value <0,001). 2) Pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja juga signifikan (koefisien 0,686 dan p-value <0,001). 3) Nilai VAF 31,94%, menunjukkan kepuasan kerja memediasi parsial hubungan antara manajemen talenta dan kinerja pegawai.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Hipotesis ketujuh (H-7) diterima menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Pengujian dengan metode VAF menunjukkan: 1) Kriteria pertama terpenuhi, yaitu pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai signifikan (koefisien 0,176, p-value 0,051). 2) Pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja juga signifikan (koefisien 0,238 dan p-value =0,013). 3) Nilai VAF 29,94%, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi parsial hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

Manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penerapan manajemen talenta yang efektif secara signifikan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi pegawai..

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan bagi kinerja pegawai. Komitmen kuat terhadap organisasi mendorong pegawai untuk memberikan yang terbaik dan mencapai tujuan bersama..

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. . Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat ikatan emosional pegawai dengan organisasi..

Kepuasan kerja selain mampu menjadi variabel penghubung manajemen talenta dan kinerja pegawai, juga terbukti mampu menjadi variabel penghubung antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi, maka semakin besar pula kemungkinan ia akan puas dengan pekerjaan . Dan kepuasan kerja yang tinggi pada akhirnya berdampak positif pada kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] D. Novita, R. Nugroho, dan I. D. K. R. Ardiana, "Talent Management Solusi dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi," *Equilib. J. Ekon.*, vol. 19, no. 2, hal. 111, 2023, doi: 10.30742/equilibrium.v19i2.2931.
- [2] Badrianto, Y., dan AStuti, D., "Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *JESYA J. Ekon. dan Ekon. Syariah*, vol. 6, no. 1, hal. 841–848, 2023.
- [3] Nurhidayati, et al., "Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi," *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 5, no. 4, hal. 1605–1615, 2023, doi: 10.47467/alkharaj.v5i4.1825.

- [4] T. S. Siagian dan H. Khair, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, hal. 59–70, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2241.
- [5] T. Meilani dan R. Muttaqin, “Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu,” *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 5, no. 1, hal. 32–49, 2024, doi: 10.47747/jnmpsdm.v5i1.1694.
- [6] I. K. (2020) Karina, N. K., & Ardana, “Pengaruh talent management terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada karyawan (Doctoral dissertation, Udayna University).,” *E-Jurnal Manajemen*, vol. 9, no. 2, hal. 487–507, 2020, [Daring]. Tersedia pada: <http://117.74.115.107/index.php/jemasi/article/view/537>
- [7] M. N. Azhad dan Li. Anggraeni, “Manajemen Talenta Dan Pengembang Karier Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manajerial*, vol. 9, no. 03, hal. 338, 2022, doi: 10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4181.
- [8] N. Khasanah dan F. Wulandari, “Peran Manajemen Bakat Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior: Mediasi Person-Organisational Fit,” *INOBIS J. Inov. Bisnis dan Manaj. Indones.*, vol. 6, no. 1, hal. 1–14, 2022, doi: 10.31842/jurnalinobis.v6i1.253.
- [9] N. C. P. Paparang, W. A. Areros, dan V. Tatimu, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado,” *Productivity*, vol. 2, no. 2, hal. 119–123, 2021, [Daring]. Tersedia pada: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- [10] E. Fauzief dan Yanuar, “Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” *J. Ekon. STIEP*, vol. 9, no. 1, hal. 16–25, 2024, doi: 10.54526/jes.v9i1.193.
- [11] K. Kardo, S. Wilujeng, dan D. Suryaningtyas, “Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kabupaten Batu,” *J. Ris. Mhs. Manaj.*, vol. 6, no. 1, hal. 1–7, 2020, doi: 10.21067/jrmm.v6i1.4466.
- [12] S. Sri Nugraha Tamala dan D. Ahmad Fadili, “Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan The influence of talent management and knowledge management on employee performance,” *Forum Ekon.*, vol. 23, no. 1, hal. 39–45, 2021, [Daring]. Tersedia pada: <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- [13] R. T. Saputra, S. La. RATnasari, dan R. Tanjung, “Pengaruh Manajemen TAlienta, Perencanaan SDM dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karywan,” vol. 4, no. 1, hal. 90–99, 2020.
- [14] M. Al Rinadra *et al.*, “Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur),” *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 4, no. 6, hal. 753–767, 2023, [Daring]. Tersedia pada: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- [15] M. Nugroho, B. Dewantoro, dan P. Putro, “Peningkatan kinerja berbasis manajemen bakat, servant leadership dan komitmen organisasi,” *J. Ilm.*

- Manaj. Dan Bisnis*, vol. 22, no. 1, hal. 1–16, 2021.
- [16] Ilham Safar, Mujahid, dan Andini, “Pengaruh Talent Mangement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Borwita Citra Prima Makassar,” *J. Sinar Manaj.*, vol. 9, no. 1, hal. 142–150, 2022, doi: 10.56338/jsm.v9i1.2335.
- [17] Kirani, A., “Pengaruh Pengalaman Kerja , Latar Belakang Pendidikan , Komitmen Organisasi , dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja,” *JIBEMA J. Ilmu Bisnis, Ekon. Manajemen, dan Akunt.*, vol. 1, no. 1, hal. 43–53, 2023.
- [18] D. Patras, S. Murni, dan A. B. . Jan, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado,” *Ris. Akunt. Going Concern*, vol. 12, no. 109, hal. 98–107, 2017.
- [19] M. Sholihin dan D. Ratmono, *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 Untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: ANDI, 2013.
- [20] S. Mahfud dan D. Ratmono, *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 Untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: ANDI, 2013.
- [21] S. Nuriah, N. Qomariah, dan T. Setyowati, “Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang,” *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. dan Akuntansi)*, vol. 5, no. 3, hal. 494–512, 2021.
- [22] Rahayu, S., dan Dahlia, “Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu,” *JESYA J. Ekon. dan Ekon. Syariah*, vol. 6, no. 1, hal. 370–386, 2023.