

Pengaruh Manajemen Talenta dan Keahlian Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review)

Salma Fauziyyah¹, Nadya Amelia Kartika², Putri Della Rahmawati³, Savira Aulia Hasan⁴, Ni Nyoman Sawitri⁵

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

salmafauziah43@gmail.com¹, nadyaamelia365@gmail.com², putridellar33@gmail.com³,
saviraaulia792@gmail.com⁴, Nyoman.sawitri@dsn.ubharajaya.ac.id⁵

Corresponding Author: Salma Fauziyyah salmafauziah43@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Kinerja Karyawan, Manajemen Talenta, Keahlian Kerja, Kepuasan Kerja

Received : 18, Oct

Revised : 29, Oct

Accepted: 22, Nov

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Artikel ini membahas mengenai pengaruh manajemen talenta dan keahlian kerja terhadap kinerja karyawan yang mengambil informasi dari online, Mendeley. Analisa yang digunakan dalam penelitian tinjauan pustaka ini bersifat deskriptif kualitatif. Hasil jurnal ini:1) Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan;2) Keahlian Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan;3) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan;4) Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja;5) Keahlian Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu factor penting untuk keberhasilan suatu organisasi pada saat ini dan persaingan yang semakin rumit. Kinerja karyawan menjadi salah satu komponen penting yang menentukan seberapa efektif dan efisien operasi suatu Perusahaan. Oleh karena itu, dua elemen yang sangat penting bagi manajemen Perusahaan merupakan manajemen talenta dan keahlian kerja. Manajemen talenta mencakup strategi dan praktik untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berbakat, dan keahlian kerja mencakup semua interaksi dan pembelajaran yang dimiliki karyawan selama masa kerja mereka.

Konsep Manajemen Talenta menurut Katidjan (2018) berakar pada kebutuhan manusia untuk dihargai ditempat kerja karena kontribusinya. Keterampilan sumber daya manusia yang didukung oleh keahlian kerja yang luas adalah inti dari kemampuan sumber daya manusia. Sumber daya manusia

yang memiliki keahlian pekerja dengan sikap tinggi, akan menjadi sumber daya manusia yang professional (Latukha, 2019). Penurunan kinerja karyawan biasanya disebabkan oleh persepsi kepuasan kerja terhadap tugas dan tanggung jawab. Penurunan kinerja individu maupun kelompok di Perusahaan dapat berdampak signifikan, terutama terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Octavianasari eta.2017).

Pada penelitian sebelumnya, terdapat bukti bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh berkembangnya keterampilan, peningkatan motivasi, dan peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, keahlian kerja yang positif bisa berkontribusi terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki keahlian kerja yang baik lebih mudah untuk percaya diri dan mampu mengatasi tantangan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang maka tujuan penulisan jurnal ini adalah membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu untuk merumuskan:

- 1) Bagaimana pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan;
- 2) Bagaimana pengaruh Keahlian Kerja terhadap Kinerja Karyawan;
- 3) Bagaimana pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kepuasan Kerja;
- 4) Bagaimana pengaruh Keahlian Kerja terhadap Kepuasan Kerja;
- 5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan yaitu kajian Pustaka (penelitian perpustakaan) dan tinjauan pustaka sistematis (SLR), menggunakan cara kualitatif, bersumber dari teori dan hubungan antar variabel melalui jurnal yang berada di internet, yang dapat diperoleh melalui *Mendeley* maupun media online lainnya.

HASIL

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata “job performance” atau “actual performance” yang memiliki arti pencapaian prestasi kerja manusia secara nyata. Kinerja mengacu pada kualitas serta kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh sesem manusia karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya sebagaimana yang diberikan Mangkunegara, (2009:67). Penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan tujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk merencanakan karir mereka. Penilaian yang dilakukan penulis sekarang berdasarkan pada kompetensi yang dimiliki oleh karyawan serta diintegrasikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh mereka.

Berdasarkan penelitian, kinerja karyawan memiliki aspek yang beragam, salah satunya ialah kualitas dan kuantitas, bagaimana karyawan menyelesaikan tugas serta tanggung jawab, produktivitas yang tinggi dan kemampuan mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu yang ditentukan. Penilaian kinerja karyawan memegang peran yang penting dalam menilai kinerja organisasi secara menyeluruh. Hal ini ikut membantu dalam mengenali potensi untuk meningkatkan dan mengembangkan apa yang ada di dalamnya. Kinerja karyawan merupakan elemen kunci dalam mengevaluasi sejauh mana semanusia karyawan dapat memberi kontribusi efektif terhadap pencapaian tujuan dan kesuksesan organisasi. Monitoring dan evaluasi terhadap kinerja karyawan adalah bagian integral dari manajemen sumber daya manusia. Ini membantu perusahaan atau organisasi dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan. Selain itu, memberikan umpan balik yang berguna untuk pengembangan dan peningkatan kinerja di masa yang akan datang. Kinerja karyawan telah banyak menjadi fokus penelitian sebelumnya; di antaranya (Etik Setyorini & Hanifah Noviandari, 2022), (Pokhrel, 2024), (Rivaldo, 2022).

Manajemen Talenta

Talent management merupakan tentang mengenali, memajukan, menahan, dan menempatkan individu yang sesuai di posisi yang tepat (Ramdhani et al., 2020). Ada empat indikator dalam variabel manajemen talenta. Pertama adalah peluang pertumbuhan dan pembelajaran. Ini mencakup aktivitas seperti perencanaan dan pemilihan sumber daya manusia. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki kumpulan personel yang berbakat. Kompensasi dan tunjangan diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan dan kebijakan kerja, atau dengan kata lain budaya kerja yang positif, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dukungan manajemen melibatkan kehadiran semanusia pemimpin yang berperan sebagai panutan bagi karyawannya (Novitasari, 2019). Manajemen Talenta sudah diteliti sebelumnya oleh (Taufik et al., 2024), (Haudi et al., 2021), dan (Candra Susanto et al., 2023).

Keahlian Kerja

Menurut Santoso (2017) Keahlian kerja ialah faktor penting untuk memahami bahwa proporsi rentang waktu atau waktu kerja yang dihabiskan oleh seseorang berkorelasi langsung dengan kualitas pelaksanaan tugas yang dapat dicapai. Keahlian kerja terdiri dari pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaannya (Wariati et al., 2019). Dalam arti lain, "keahlian kerja dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dirasakan dalam suatu lingkungan kerja (Bili et al., 2015).

Menurut Nitisemito (2000) sebagian faktor memengaruhi keahlian bekerja seseorang: diantaranya adalah memiliki sikap ramah terhadap atasan. Jika anda ramah, terampil, dan cepat, serta mampu memberikan hasil kerja yang memuaskan, maka Anda akan menarik perhatian atasan. Yang kedua, Memiliki berbagai keahlian kerja yang luas. Adanya berbagai jenis keahlian kerja akan membantu suatu perusahaan menyelesaikannya dengan lebih cepat. Faktanya,

semakin lama seseorang bekerja di sebuah perusahaan, semakin banyak pula keahlian kerja yang dimilikinya.

Foster (2001) mengemukakan indikator keahlian profesional adalah: Pertama, durasi pekerjaan dalam ukuran waktu atau periode yang dihabiskan seseorang untuk memahami tugas suatu pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Kedua Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan mengacu pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Ketiga, keakraban dengan pekerjaan dan peralatan, yaitu keunggulan individu dalam melaksanakan aspek teknis peralatan dan teknik kerja. Keempat, profesionalitas sejauh mana Anda memberikan layanan yang diatur di wilayah tempat Anda beroperasi dan menerima kompensasi atas layanan tersebut. Kelima, percaya diri merupakan aspek kepribadian yang sangat dibutuhkan. Manajemen Talenta sudah diteliti sebelumnya oleh (Paramarta, 2019); (Girsang & Tinambunan, 2022).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat di mana manusia secara psikologis mengidentifikasi pekerjaannya dan mencapai tingkat produktivitas yang penting bagi kesejahteraan individu mereka. Untuk memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. (Robbin dan Judge, 2018:50). Menurut Hasibuan (2016), Indikator kepuasan kerja meliputi: Moral kerja, Kedisiplinan, Prestasi kerja, dan Menyenangi pekerjaan. Kepuasan Kerja ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Annisa et al., 2021), (Jodie Firjatullah et al., 2023), dan (Steven & Prasetyo, 2020).

Review Jurnal Relevan

Melakukan penelaahan jurnal yang relevan membantu dalam merumuskan hipotesis penelitian. Menguraikan temuan dari penelitian sebelumnya, membandingkannya dengan studi yang direncanakan, serta merangkum informasi dari tabel 1 di bawah.

Tabel 1: Penelitian Sebelumnya

No	Author (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Riset Terdahulu
1	(Ramdhani et al., 2020)	Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Retention Sebagai Variabel Moderator	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Talent Management dan Knowledge Management berpengaruh signifikan terhadap Employee Retention dan kinerja karyawan. Talent Management dan Knowledge Management juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Employee Retention.
2	(Yunus & Rocdianingrum, 2023)	Pengaruh Keahlian Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa keahlian kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan.

3	(Suwarno, 2019)	Keahlian kerja dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota LubukLinggau.	Berdasarkan hasil penelitian adanya pengaruh keahlian kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau.
4	(Jodie Firjatullah et al., 2023)	Pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
5	(Annisa et al., 2021)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT TEDCO AGRI MAKMUR DI LAMPUNG TENGAH	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas Kerja dan Kepuasan kerja secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	(Taufik et al., 2024)	Talent Management, HR Planning and Career Development on Employee Performance of PT Pelindo Terminal Petikemas Surabaya	The results of the study show that Talent Management has a positive and insignificant effect on employee performance. And career development has a positive and insignificant influence on employee performance.
7	(Girsang & Tinambunan, 2022)	PENGARUH KEAHLIAN KERJA, MOTIVASI, DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) ULP BERASTAGI	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keahlian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi

PEMBAHASAN

Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan

Lewis (2006) manajemen talenta merupakan proses yang mencakup merekrut, menempatkan, merencanakan, dan mengembangkan kemampuan individu demi mencapai kesuksesan. (Savitri & Suherman, 2018) terdiri dari serangkaian proses dalam mengidentifikasi, mempertahankan, dan menempatkan manusia yang tepat pada posisi yang tepat. Indikator bakat yang paling besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah rekrutmen. Hal ini tercermin dari pengisian jabatan sesuai keahlian dan penyediaan informasi lowongan pekerjaan melalui media massa.

Apabila suatu organisasi berhasil mengelola bakat para karyawannya dengan efektif, setiap individu karyawan dapat memberikan hasil kerja terbaik. Ini kemudian akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara

menyeluruh. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramdhani et al., 2020). Didukung oleh temuan penelitian yang dilakukan oleh (Ramdhani et al., 2020) menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Manajemen talenta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Ramdhani et al., 2020); (Novitasari, 2019); (Savitri & Suherman, 2018); dan (Talenta et al., 2020).

Pengaruh Keahlian Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Keahlian kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, menjadi fokus utama dalam berbagai literatur. Studi-studi terbaru telah menunjukkan bahwa keahlian kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui beberapa mekanisme utama, seperti pengembangan keterampilan teknis, peningkatan pengetahuan kerja, dan penguatan kemampuan pemecahan masalah. (Jones and Walker, 2019; Miller and Johnson, 2022). Keahlian kerja biasanya dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Mereka merasa lebih berkompeten dan yakin dalam menjalankan tugas mereka. (Harris dan Chen, 2020).

Keahlian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh. (Girsang & Tinambunan, 2022) , (Yunus & Rocardaningrum, 2023), (Suwarno, 2019).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Anam and Rahardja, 2017) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan merasakan kepuasan yang sangat baik, maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Oleh karena itu, kepuasan kerja pada karyawan sangat penting untuk mencapai kinerja optimal dan mencapai tujuan Perusahaan. Apabila kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun, maka kinerja karyawan ikut menurun.

Menurut Susilo Martoyo, Kepuasan kerja adalah aspek psikologis yang mencerminkan perasaan manusia terhadap pekerjaan, keterampilan, dan kemampuan, serta terhadap pekerjaannya sesuai dengan harapan mereka. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zulkifli, 2022); (Annisa et al., 2021); (Steven & Prasetyo, 2020).

Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kepuasan Kerja.

Rachmadinata (2017) memiliki pendapat bahwa peran manajemen talenta adalah mengembangkan talenta setiap individu yang menjadi tolak ukur keberhasilan dalam pengembangan organisasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ika Mulatsih Fauziah (2021) menunjukkan bahwa talent management berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Manajemen Talenta memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yulian & Ekhsan, 2023).

Pengaruh Keahlian Kerja terhadap Kepuasan Kerja

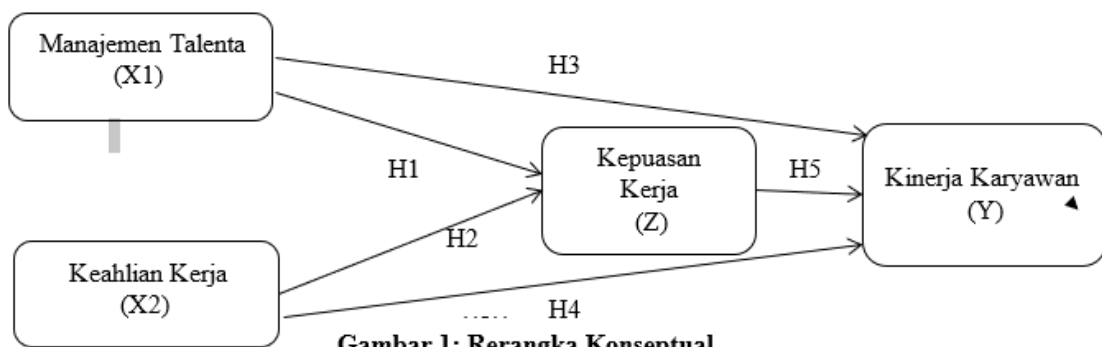
Keahlian kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan pengembangan potensi pertumbuhan perilaku, baik melalui Pendidikan formal maupun pembelajaran informal, yang membawa sesemansia menuju pola perilaku yang lebih tinggi. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, “keahlian adalah sesuatu yang pernah dialami, dijalani, dirasakan, ditanggung melalui interaksi panca indra manusia secara berulang-ulang”.

Kinerja yang baik merupakan salah satu tujuan organisasi dalam mencapai produktivitas pekerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik erat kaitannya dengan kualitas sumber daya manusianya. Pernyataan tersebut oleh Hellriegel (2001) dan Ramadhanty (2013) bahwa kinerja yang baik dapat dicapai apabila pertama-tama tujuan yang diinginkan telah tercapai, kedua moderator (keterampilan, komitmen, motivasi), dan ketiga mediator (bimbingan, usaha, ketekunan, dan strategi) telah dilaksanakan.

Keahlian kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arfah, 2023).

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka diperoleh kerangka konseptual jurnal ini seperti gambar 1 di bawah ini.



Berdasarkan gambar rerangka konseptual di atas, maka: Manajemen Talenta (X1), Keahlian Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain dari tiga variabel exogen yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, masih banyak variabel lain, di antaranya adalah:

- 1) Pengembangan Karir (X4): (Al Rinadra et al., 2023), (Azhad & Anggraeni, 2022), dan (Manoppo et al., 2021)
- 2) Motivasi (X5): (Yunus & Rocdianingrum, 2023), (Darmawan, 2022), (Bramantri & Arie Hendra Saputro, 2024), (Wahyuni et al., 2023)

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu:

- 1) Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Keahlian Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- 4) Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- 5) Keahlian Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

REFERENSI

- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Awwaby, M., Satria, H., & Darmawan, I. (2023). Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *JIMT - Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(NO.6), 753–767. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Annisa, S., Emi, S., & Defia, R. A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 1(1), page xx~xx.
- Arfah, M. I. C. (2023). Pengaruh Profesionalisme Dan Keahlian Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Di Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Neraca : Ekonomi Bisnis, Manajemen, Akuntansi*, 6(1), 1–9. <https://doi.org/10.56070/jinema.v6i1.65>
- Azhad, M. N., & Anggraeni, Li. (2022). Manajemen Talenta Dan Pengembangan Karier Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 338. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4181>
- Bramantri, A. S., & Arie Hendra Saputro. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Keahlian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Wonti Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2828–2836. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2973>
- Candra Susanto, P., Nyoman Sawitri, N., Ali, H., & Tussoleha Rony, Z. (2023). Employee Performance and Talent Management Impact Increasing Construction Company Productivity. *International Journal of Psychology and Health Science*, 1(4), 1–9. <https://doi.org/10.38035/ijphs.v1i4>
- Darmawan, didit. (2022). 345-888-1-Pb. Didit Darmawan, Vol.05, No(MOTIVASI, KEMAMPUAN, KEAHLIAN, KETERLIBATAN, KEDISIPLINAN SEBAGAI FAKTOR INTERNAL KARYAWAN DAN PEMBENTUKAN KINERJA KARYAWAN), 1–12. <http://www.ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/satyagraha/article/view/345/298>
- Etik Setyorini, E. S., & Hanifah Noviandari. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keahlian Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. *QULUBANA: Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(1), 47–61. <https://doi.org/10.54396/qlb.v3i1.295>
- Girsang, O. U. D., & Tinambunan, A. P. (2022). PENGARUH KEAHLIAN KERJA,

- MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) ULP BERASTAGI. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 1-9. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1805>
- Haudi, Marsudi, L., Ariyanto, A., & Siagian, A. O. (2021). *Pengantar Manajemen Talenta*.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01-10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., & Uhing, J. (2021). Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 335-344. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/32164>
- Novitasari, M. (2019). Beban Kerja dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(3), 832-840. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29295>
- Paramarta, V. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 276. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i4.10709>
- Pokhrel, S. (2024). No TitleEAEENH. *Ayan*, 15(1), 37-48.
- Ramdhani, F. E., Harsono, & Sunardi. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Retention Sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 126-132. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm>
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1-90.
- Savitri, C., & Suherman, E. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai Ubp Karawang. *Buana Ilmu*, 2(2), 130-144. <https://doi.org/10.36805/bi.v2i2.480>
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78-88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Suwarno. (2019). Pengaruh Keahlian Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58-76. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ekbis/article/view/1855>
- Talenta, P. M., Sdm, P., & Sdm, D. A. N. A. (2020). PENDAHULUAN Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sesemಾನusia karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan kinerja sesemಾನusia merupakan kombinasi dari kemam. 4(1), 90-99.
- Taufik, M., Sumartik, S., & Abadiyah, R. (2024). Talent Management, HR Planning and Career Development on Employee Performance of PT Pelindo Terminal Petikemas Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 8(1), 93-106.

- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Yulian, H. D., & Ekhsan, M. (2023). the Influence of Talent Management on Workforce Agility Mediated By Job Satisfaction. *Dynamic Management Journal*, 7(3), 465. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i3.8928>
- Yunus, M., & Rocdianingrum, W. A. (2023). Pengaruh Keahlian Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(1), 2–19.
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414–423. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886>