



Wenny Desty Febrian<sup>1</sup>  
 Kholid Ansori<sup>2</sup>  
 Nelli Roza<sup>3</sup>  
 Muhammad Syafri<sup>4</sup>  
 Susanto<sup>5</sup>  
 Fatimah Malini Lubis<sup>6</sup>

## STRATEGI MANAJEMEN TALENT UNTUK PENINGKATAN KINERJA DAN RETENSI KARYAWAN

### Abstrak

Penelitian ini menggali strategi manajemen talenta sebagai kunci utama untuk meningkatkan kinerja dan retensi karyawan dalam konteks bisnis yang terus berkembang. Melalui metode studi literatur, penelitian ini menyelidiki berbagai strategi yang efektif dalam mengelola talenta karyawan dan dampaknya terhadap keberhasilan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan holistik, termasuk pengembangan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan pemberian peluang karir yang jelas, memiliki dampak positif pada kinerja dan retensi karyawan. Selain itu, temuan menyoroti pentingnya adaptasi terhadap perubahan teknologi dan inovasi digital dalam implementasi strategi manajemen talenta. Organisasi diharapkan untuk fokus pada pelatihan dan pengembangan karyawan agar tetap relevan di era transformasi digital. Penelitian ini juga menawarkan saran praktis bagi pemimpin organisasi, termasuk pengukuran terus-menerus efektivitas strategi dan pemahaman mendalam terhadap hambatan-hambatan yang mungkin muncul selama implementasi.

**Kata Kunci:** Strategi Manajemen Talenta, Kinerja Karyawan, Retensi, Budaya Organisasi, Transformasi Digital.

### Abstract

This research explores talent management strategies as a key driver to enhance employee performance and retention in the ever-evolving business landscape. Using a literature review method, the study investigates various effective strategies in managing employee talents and their impact on organizational success. The findings indicate that a holistic approach, including the development of an organizational culture that supports growth and provides clear career opportunities, has a positive impact on employee performance and retention. Moreover, the research highlights the importance of adapting to technological changes and digital innovation in implementing talent management strategies. Organizations are urged to focus on employee training and development to remain relevant in the era of digital transformation. The study also offers practical recommendations for organizational leaders, including continuous measurement of strategy effectiveness and a deep understanding of potential barriers that may arise during implementation.

**Keywords:** Talent Management Strategy, Employee Performance, Retention, Organizational Culture, Digital Transformation.

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara

<sup>2</sup>Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Nusantara Batanghari

<sup>3</sup>Program Studi Diploma III Kebidanan, Institut Kesehatan Mitra Bunda

<sup>4</sup>Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

<sup>5</sup>Program Studi Manajemen, STIE Bisnis Indonesia

<sup>6</sup>Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta

email: wenny.desty.febrían@undira.ac.id<sup>1</sup>, kholid.ansori@yahoo.co.id<sup>2</sup>, nelliroza101201@gmail.com<sup>3</sup>, syafri.rewa008@gmail.com<sup>4</sup>, ss.santo1967@gmail.com<sup>5</sup>, lubisfm@gmail.com<sup>6</sup>

## PENDAHULUAN

Dalam konteks era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, tidak dapat dipungkiri bahwa peran talenta karyawan menjadi sentral dalam menentukan arah dan keberlanjutan suatu perusahaan (Sari, 2018). Karyawan yang memiliki keterampilan dan bakat unggul tidak hanya menjadi aset berharga, melainkan juga pendorong utama pertumbuhan dan keunggulan bersaing. Oleh karena itu, strategi perusahaan yang fokus pada pengelolaan dan pengembangan talenta karyawan menjadi semakin krusial (Kurniawan, Julianto, et al., 2023). Keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya bergantung pada penciptaan inovasi dan strategi pemasaran yang efektif, tetapi juga pada kemampuan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan dan retensi karyawan berbakat (Bulutoding & Sharon, 2023). Dalam menghadapi perpindahan tenaga kerja yang tinggi dan persaingan sengit dalam merekrut individu berkualitas, perusahaan perlu mengimplementasikan kebijakan sumber daya manusia yang proaktif. Dukungan yang konsisten dalam pengembangan karyawan, baik melalui pelatihan dan pembinaan, akan menciptakan ikatan kuat antara perusahaan dan karyawan (Sari & Ishak, 2020).

Selain itu, tantangan dalam menjaga karyawan berbakat tidak hanya terbatas pada aspek pengembangan dan pelatihan (Wahdiniawati, Sjarifudin, et al., 2024). Pengelolaan kepuasan dan kesejahteraan karyawan juga menjadi elemen kunci. Upaya untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif, memperhatikan keseimbangan kerja-hidup, dan memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan, semuanya berkontribusi terhadap penciptaan lingkungan yang menarik bagi individu berbakat (Bulutoding, 2021). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam menghadapi era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan holistik terhadap manajemen talenta karyawan (Soukotta et al., 2023). Mulai dari rekrutmen, pengembangan, hingga retensi karyawan berbakat, semua tahap ini saling terkait dan mendukung keberlanjutan serta pertumbuhan perusahaan (W. D. Febrian & Solihin, 2024a). Dengan fokus pada pembinaan sumber daya manusia, perusahaan dapat tidak hanya bertahan di tengah persaingan yang ketat, tetapi juga meraih keunggulan jangka panjang melalui tim yang berbakat dan berkinerja tinggi (Sari & Dahniar, 2021).

Dalam era bisnis yang terus berubah dan kompetitif, manajemen talenta tidak hanya menjadi sekadar konsep, melainkan menjadi landasan strategis yang mendalam (Fauzi et al., 2024). Pendekatan ini melibatkan pemahaman yang mendalam terhadap potensi dan keahlian karyawan, dengan tujuan utama untuk merangsang peningkatan kinerja individu dan mempertahankan mereka dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis (Asman et al., 2022). Strategi manajemen talenta yang efektif bukan hanya tentang merekrut individu berbakat, tetapi juga menggali potensi yang ada, mengembangkannya, dan mengalirkan energi positif tersebut ke dalam keberlanjutan perusahaan (W. D. Febrian & Solihin, 2024b). Penting untuk memahami bahwa peningkatan kinerja dan retensi karyawan bukanlah hasil dari tindakan instan, melainkan proses yang melibatkan perencanaan jangka panjang (Ariani et al., 2022). Dalam konteks ini, manajemen talenta berperan sebagai katalisator yang membimbing perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut (Hidayat et al., 2024). Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki peluang pengembangan karir yang jelas, tidak hanya akan memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaan mereka, tetapi juga memiliki motivasi tinggi untuk tetap berada di dalam organisasi (Kurniawan, Herman Sjahruddin, et al., 2023).

Lebih dari sekadar program pelatihan dan promosi, strategi manajemen talenta yang efektif menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa diakui sebagai aset berharga (Sari, 2022). Pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan bakat mereka, dukungan dalam mengatasi tantangan, dan penyediaan peluang untuk terlibat dalam proyek-proyek strategis adalah elemen-elemen kunci dalam menjaga karyawan tetap terlibat dan berkontribusi secara optimal (W. Febrian & Nurhalisah, 2024). Dengan demikian, manajemen talenta tidak hanya menjadi instrumen untuk merekrut dan mempertahankan individu berbakat, tetapi juga menjadi cermin nilai perusahaan terhadap pengembangan individu (Pertiwi et al., 2024). Melalui pendekatan ini, perusahaan dapat membangun fondasi yang kokoh untuk mencapai kesuksesan jangka panjang, dengan karyawan sebagai pilar utama yang mendukung pertumbuhan dan adaptasi perusahaan dalam menghadapi dinamika pasar yang cepat berubah (Widyanti et al., 2023).

Namun, perlu dicatat bahwa strategi manajemen talenta tidak bisa diterapkan secara serampangan. Setiap organisasi memiliki karakteristik, kebutuhan, dan dinamika yang unik (Amirullah et al., 2023). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki berbagai strategi manajemen talenta yang dapat diadopsi oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan mereka dalam jangka panjang. Selain itu, penelitian ini juga akan menjelajahi dampak positif strategi manajemen talenta terhadap budaya organisasi (Sanjaya & Febrian, 2024). Budaya yang mendukung pengembangan bakat dan pertumbuhan karir karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi, yang pada gilirannya akan berdampak langsung pada kinerja dan retensi karyawan (Azra et al., 2023). Melalui pemahaman mendalam terhadap literatur mengenai strategi manajemen talenta, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan yang komprehensif dan praktis bagi pemimpin organisasi, manajer sumber daya manusia, dan praktisi bisnis dalam mengembangkan program manajemen talenta yang efektif (Sasmito et al., 2023). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan konseptual, tetapi juga memberikan panduan implementatif untuk meningkatkan kinerja dan retensi karyawan dalam konteks dinamika bisnis saat ini.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi literatur, yang bertujuan untuk menyelidiki, menganalisis, dan mensintesis informasi serta temuan terkini yang terkait dengan strategi manajemen talenta. Berikut adalah tahapan penelitian secara rinci:

### **1. Penentuan Fokus Penelitian**

Penelitian ini akan dimulai dengan menetapkan fokus dan ruang lingkup penelitian. Peneliti akan merinci aspek-aspek tertentu dari strategi manajemen talenta yang ingin diselidiki, seperti pengaruhnya terhadap kinerja dan retensi karyawan.

### **2. Identifikasi Sumber Informasi**

Identifikasi sumber informasi merupakan tahap kunci dalam metode studi literatur. Peneliti akan mengidentifikasi dan mengumpulkan literatur dari berbagai sumber, seperti jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan artikel terkait.

### **3. Pemilihan Kriteria Inklusi dan Eksklusi**

Peneliti akan menentukan kriteria inklusi dan eksklusi untuk memilih literatur yang relevan dengan fokus penelitian. Kriteria ini mungkin mencakup periode waktu publikasi, relevansi topik, dan kredibilitas sumber informasi.

### **4. Pengumpulan Data**

Data yang dikumpulkan dalam metode studi literatur termasuk temuan-temuan, konsep-konsep, teori-teori, dan hasil penelitian terkait dengan strategi manajemen talenta. Data ini akan dikumpulkan melalui analisis kritis terhadap literatur yang dipilih.

### **5. Analisis dan Sintesis**

Peneliti akan melakukan analisis kritis terhadap literatur yang dikumpulkan. Ini melibatkan evaluasi kekuatan dan kelemahan metode penelitian, temuan utama, dan implikasi yang muncul dari literatur tersebut. Selanjutnya, sintesis dilakukan untuk menggabungkan informasi dari berbagai sumber menjadi kesimpulan yang kohesif.

### **6. Penyajian Hasil**

Hasil analisis dan sintesis akan disajikan dalam bentuk narasi yang logis dan koheren. Temuan-temuan kunci, tren, dan pola dari literatur akan diuraikan untuk mendukung argumen dan kesimpulan penelitian.

### **7. Evaluasi Kritis**

Peneliti akan melakukan evaluasi kritis terhadap literatur yang digunakan, mencermati batasan-batasan, potensi bias, dan kebaruan informasi. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan kualitas dan keandalan hasil penelitian.

### **8. Penarikan Kesimpulan**

Berdasarkan analisis literatur, peneliti akan menarik kesimpulan terkait dengan strategi manajemen talenta untuk peningkatan kinerja dan retensi karyawan. Kesimpulan ini akan mencakup temuan utama, implikasi praktis, dan saran untuk penelitian lebih lanjut.

Dengan mengikuti tahapan ini, metode studi literatur diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pemahaman strategi manajemen talenta serta memberikan dasar yang kuat untuk rekomendasi praktis bagi organisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini, yang didasarkan pada metode studi literatur, memberikan wawasan mendalam terkait strategi manajemen talenta untuk peningkatan kinerja dan retensi karyawan. Dalam pemahaman konseptual dan analisis literatur, beberapa temuan kunci dan implikasi praktis dapat diidentifikasi:

### 1. Identifikasi Strategi Manajemen Talenta yang Efektif

Melalui literatur, terdapat sejumlah strategi manajemen talenta yang diakui secara luas sebagai efektif dalam meningkatkan kinerja dan retensi karyawan. Diantaranya adalah pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, pengakuan atas kontribusi karyawan, serta program keseimbangan kerja dan kehidupan (Lestari & Febrian, 2024).

### 2. Pentingnya Pengembangan Budaya Organisasi yang Mendukung

Literatur menunjukkan bahwa keberhasilan strategi manajemen talenta sangat terkait dengan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan. Organisasi yang mempromosikan kolaborasi, inovasi, dan keadilan dalam distribusi peluang karir cenderung menciptakan lingkungan yang mendukung retensi karyawan (Budiarto et al., 2024).

### 3. Tantangan dan Hambatan dalam Implementasi Strategi

Beberapa literatur juga menyoroti tantangan yang mungkin dihadapi dalam mengimplementasikan strategi manajemen talenta. Diantaranya adalah perubahan resistensi dari karyawan, kurangnya dukungan dari manajemen puncak, dan kesulitan dalam mengukur dampak jangka panjang dari strategi tersebut (Yumhi et al., 2024).

### 4. Dampak Positif pada Kinerja dan Retensi Karyawan

Secara konsisten, literatur menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil menerapkan strategi manajemen talenta yang efektif cenderung mencapai peningkatan kinerja karyawan. Hal ini juga berkontribusi pada retensi karyawan, mengurangi tingkat turnover, dan menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Nurnainah et al., 2024).

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi praktisi dan pemimpin organisasi dalam mengembangkan dan mengimplementasikan strategi manajemen talenta yang sesuai dengan tuntutan dinamika bisnis dan perkembangan sumber daya manusia.

Dalam dinamika era globalisasi yang begitu cepat, persaingan bisnis yang semakin ketat mengharuskan organisasi untuk mengambil peran proaktif dalam mencari, mempertahankan, dan mengelola talenta karyawan dengan cermat (Sembiring et al., 2024). Dalam menghadapi tantangan ini, manajemen talenta menjadi kunci utama untuk memastikan bahwa perusahaan tidak hanya mampu bertahan, tetapi juga berkembang dalam lingkungan yang penuh dengan ketidakpastian dan perubahan cepat. Pentingnya strategi manajemen talenta tidak hanya terletak pada proses merekrut individu berbakat, melainkan pada aspek pengembangan kontinu yang bersifat holistik (Wahdiniawati, Lubis, et al., 2024). Organisasi yang mampu memberikan peluang pengembangan yang relevan dengan kebutuhan individu dan perkembangan industri akan menciptakan karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki pemahaman mendalam terhadap dinamika bisnis global (Bulutoding & Anggeriani, 2018). Ini bukan hanya investasi dalam karyawan, tetapi juga dalam kelangsungan dan kemajuan organisasi (Sudirjo et al., 2024).

Selain pengembangan, pengakuan terhadap kontribusi karyawan merupakan elemen krusial dalam strategi manajemen talenta yang berhasil (W. D. Febrian et al., 2024). Menciptakan budaya di mana pencapaian individu dihargai dan diakui secara terbuka akan memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik (Dharmawan et al., 2024). Pengakuan bukan hanya sebatas bentuk apresiasi verbal, tetapi juga dapat melibatkan pemberian tanggung jawab tambahan, kesempatan untuk memimpin proyek strategis, atau partisipasi dalam pengambilan keputusan kunci perusahaan (Poerba et al., 2024). Pemberian peluang karir yang memotivasi merupakan elemen penentu lainnya dalam strategi manajemen talenta yang sukses (W. D. Febrian, Rubadi, et al., 2023). Ketika karyawan melihat jalur karir yang jelas dan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka, mereka cenderung lebih terlibat dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi (Anwar et al., 2021). Adopsi pendekatan ini tidak hanya meningkatkan

produktivitas, tetapi juga menciptakan atmosfer di mana inovasi dan kolaborasi berkembang, mendukung kesuksesan jangka panjang perusahaan (W. D. Febrian, Sani, et al., 2023).

Sehingga, dalam upaya untuk menghadapi kompleksitas era globalisasi dan persaingan bisnis yang tajam, strategi manajemen talenta yang holistik dan proaktif bukan hanya menjadi kebutuhan, melainkan suatu keharusan (Arifianto et al., 2024). Melalui fokus pada pengembangan, pengakuan, dan pemberian peluang karir, organisasi dapat menciptakan fondasi yang kokoh untuk meraih keunggulan bersaing dan memastikan kelangsungan serta pertumbuhan di tengah perubahan yang tidak terhindarkan.

Dalam merespon evolusi lingkungan bisnis yang terus berubah, strategi manajemen talenta menjadi semakin vital, terutama dalam menghadapi perubahan teknologi dan dinamika pasar yang cepat (Rahmawati et al., 2024). Organisasi tidak hanya diharapkan untuk mengikuti perkembangan, tetapi juga untuk menjadi agen perubahan yang proaktif, khususnya dalam mengintegrasikan inovasi dan transformasi digital ke dalam strategi pengelolaan talenta mereka (W. D. Febrian, 2023). Penting untuk mengakui bahwa evolusi teknologi tidak hanya menciptakan peluang baru tetapi juga menuntut adaptasi yang cepat dari seluruh tenaga kerja. Oleh karena itu, strategi manajemen talenta yang efektif harus mampu memberikan jalan bagi karyawan untuk memperoleh keterampilan yang relevan dengan tren teknologi terkini (Susanto et al., 2023). Inisiatif pelatihan dan pengembangan menjadi sangat penting dalam memastikan bahwa karyawan tidak hanya mengikuti perkembangan, tetapi juga dapat berperan aktif dalam mendorong inovasi di dalam organisasi (Kusuma et al., 2023).

Selain itu, organisasi perlu merancang strategi pengelolaan talenta yang mempromosikan budaya adaptasi dan pembelajaran terus-menerus (W. D. Febrian & Sani, 2023). Dalam konteks perubahan teknologi dan transformasi digital, kemampuan untuk beradaptasi menjadi keterampilan kritis (Hapsara et al., 2023). Menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didorong untuk belajar secara kontinu dan berbagi pengetahuan akan menciptakan kekuatan yang mendalam dalam menghadapi perubahan yang tak terelakkan. Tidak hanya sekadar responsif terhadap perubahan, tetapi juga proaktif dalam memahami tren industri dan mempersiapkan karyawan untuk masa depan, strategi manajemen talenta yang sukses harus mencakup perencanaan karir yang jelas. Memberikan visibilitas terhadap jalur karir yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan mengarahkan karyawan untuk memperoleh keterampilan masa depan akan menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga memiliki visi jangka panjang yang sejalan dengan misi perusahaan.

Dengan demikian, dalam era perubahan yang pesat ini, strategi manajemen talenta tidak dapat dipandang sebelah mata (Zarkasi et al., 2023). Organisasi yang mampu mengakomodasi inovasi dan transformasi digital dalam pengelolaan talenta akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Ini bukan hanya tentang memastikan karyawan dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berkembang, tetapi juga tentang menciptakan fondasi yang kuat untuk pertumbuhan jangka panjang dan ketahanan organisasi di dalam dinamika pasar yang terus berubah (W. D. Febrian & Solihin, 2023).

Pentingnya pengembangan budaya organisasi yang mendukung strategi manajemen talenta menjadi sorotan utama dalam penelitian ini (W. D. Febrian, Vitriani, et al., 2023). Budaya yang mendorong pertumbuhan, kolaborasi, dan keseimbangan kerja-kehidupan dapat menciptakan iklim positif di tempat kerja. Dalam budaya semacam ini, karyawan merasa diberdayakan untuk mengembangkan diri mereka, meningkatkan keterampilan, dan berkontribusi secara berkelanjutan (Kair et al., 2023). Namun, tidak bisa diabaikan bahwa implementasi strategi manajemen talenta tidak selalu berjalan mulus. Tantangan seperti resistensi perubahan, kurangnya dukungan manajemen puncak, dan sulitnya mengukur dampak jangka panjang strategi, mungkin menghambat keberhasilannya (Baali et al., 2023). Oleh karena itu, penelitian ini menggarisbawahi perlunya pemimpin organisasi untuk memahami dan mengatasi hambatan-hambatan ini dengan bijak (W. D. Febrian & Alfiyanti, 2023).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil mengadopsi strategi manajemen talenta yang efektif cenderung mencapai peningkatan kinerja dan retensi karyawan (Setiani & Febrian, 2023). Penerapan strategi ini secara konsisten berkorelasi dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi, menurunkan tingkat turnover, dan menciptakan atmosfer di mana karyawan merasa diakui atas kontribusinya (Alfiana et al., 2023). Dalam mengejar kesuksesan strategi

manajemen talenta, rekomendasi praktis diberikan kepada organisasi untuk fokus pada pengembangan karyawan, menciptakan budaya yang mendukung pertumbuhan, dan mengukur secara terus-menerus efektivitas strategi yang diadopsi (Rezeki et al., 2023). Hal ini menandakan perlunya pendekatan yang holistik dan berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung visi dan tujuan jangka panjang organisasi (Suryawan & Febrian, 2023).

Sebagai pelengkap, bidang penelitian selanjutnya dapat mendalami pengaruh transformasi digital pada strategi manajemen talenta serta mengeksplorasi variasi strategi yang dapat disesuaikan dengan konteks budaya organisasi yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan bagi pemimpin organisasi dan praktisi sumber daya manusia dalam memahami dan mengimplementasikan strategi manajemen talenta yang relevan dan efektif.

## SIMPULAN

Dalam rangka meningkatkan kinerja dan retensi karyawan, strategi manajemen talenta membuktikan diri sebagai pendekatan yang sangat relevan. Implementasi strategi ini secara efektif tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang positif, tetapi juga berdampak positif pada pertumbuhan individu dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

## SARAN

Berbasis pada temuan penelitian, disarankan agar organisasi fokus pada pengembangan budaya yang mendukung pertumbuhan, memberikan perhatian khusus pada pelatihan dan pengembangan karyawan, serta terus-menerus mengukur dan mengevaluasi efektivitas strategi manajemen talenta. Selain itu, adaptasi terhadap perubahan teknologi dan inovasi digital juga menjadi kunci dalam memastikan strategi ini tetap relevan dan efektif.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah mendukung dan berkontribusi pada penelitian ini. Terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan bimbingan, sumber daya, dan dukungan moral, serta kepada responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Semua kontribusi berharga ini telah menjadi pilar bagi keberhasilan penelitian ini. Terima kasih atas dedikasi dan kerjasama yang luar biasa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfiana, A., Febrian, W. D., & Santoso, A. (2023). Analysis of The Effect of Credit Default Swap and Macroeconomic Variables on Indonesian Government Bonds Yield. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(5), 1974–1982.
- Amirullah, I., Sari, L. P., Syafaruddin, S., Rasyid, M. F. F., Lira, H. M. A., Mallappiang, N., Masdar, M., Firman, H., & Natsir, N. (2023). Pengembangan Sistem Informasi Desa Untuk Meningkatkan Transparansi Administrasi Desa melalui E-Government. *ASPIRASI: Publikasi Hasil Pengabdian Dan Kegiatan Masyarakat*, 1(6), 89–96.
- Anwar, M. K., Bulutoding, L., & Anwar, P. H. (2021). PENGARUH TAX KNOWLEDGE DAN ATTITUDE RASIONALITY TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI VARIABEL MODERATING. *ISAFIR: Islamic Accounting and Finance Review*, 2(2), 166–178.
- Ariani, I., Bulutoding, L., & Syariati, N. E. (2022). Akuntabilitas Pengelolaan dana desa berbasis syariah enterprise theory. *ISAFIR: Islamic Accounting and Finance Review*, 3(1), 65–81.
- Arifianto, T., Syafii, M., Febrian, W. D., Sani, I., Wajnah, W., & Nainggolan, H. (2024). PELATIHAN PENULISAN ARTIKEL ILMIAH TERINDEKS SCOPUS BERBANTU APLIKASI MENDELEY. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 121–128.
- Asman, A., Purwanza, S. W., Mufidah, A., Yanriatuti, I., Mua, E. L., Sekeon, R. A., Anggreyni, M., & Susanto, D. (2022). The relationship of skin integrity picture in stroke patients with the use of anti-decubitus mats at Hospital. *Gaceta Médica de Caracas*, 130.
- Azra, A. T., Kurniawan, Y. J., & Wahyuari, W. (2023). HUBUNGAN LITERASI PASAR MODAL DENGAN MINAT BERINVESTASI DI PASAR MODAL PADA WARGA RW 032

- DI KOMPLEK WISMA ASRI BEKASI UTARA. *JURNAL ASURANSI INDONESIA*, 1(2), 46–67.
- Baali, Y., Sembel, H. F., Rukmana, A. Y., Apriani, A., Febrian, W. D., Haryadi, R. M., Winarti, L., Darmawati, L. E. S., Sani, I., & Saerang, A. A. (2023). *MANAJEMEN BISNIS KREATIF DAN UMKM*. Get Press Indonesia.
- Budiarto, B. W., Karyadi, S., Judijanto, L., & Febrian, W. D. (2024). Analysis Of The Influence Of Spiritual Capital, Motivation And Work Competencies On Performance Of Human Resource In Smes Sector. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 240–246.
- Bulutoding, L. (2021). Audit Delay and Risk Management Disclosure in Capital Market: Some Nexus Considerations. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 8(2), 255–268.
- Bulutoding, L., & Anggeriani, W. (2018). Akuntansi Zakat: Kajian Psak 109 (Studi Kasus Pada Baznas Kota Makassar). *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 10(1), 23–37.
- Bulutoding, L., & Sharon, S. S. (2023). Manifestasi Surah Al-Kahfi Pada Praktik Akuntansi Manajemen Perkebunan Syariah. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 14(1), 165–181.
- Dharmawan, D., Febrian, W. D., Karyadi, S., & Sani, I. (2024). Application of Heuristic Evaluation Method to Evaluate User Experience and User Interface of Personnel Management Information Systems to Improve Employee Performance. *Jurnal Informasi Dan Teknologi*, 14–20.
- Fauzi, F., Saputra, A. M. A., Agstringtyas, A. S., Febrian, W. D., Nabilah, A. N., & Muthmainah, H. N. (2024). EVALUASI PENGGUNAAN TEKNOLOGI BIG DATA UNTUK ANALISIS DATA BISNIS DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 2962–2971.
- Febrian, W. D. (2023). Strategy for Improving the Quality of Employee Work: Analysis of Training Implementation, Career Development and Team Work. *Greenation International Journal of Economics and Accounting (GIJEA)*, 1(4), 550–559.
- Febrian, W. D., & Alfiyanti, S. (2023). The Analysis of Work Motivation, Job Training and Non-Physical Work Environment on Employee Performance. *Siber Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(3), 133–145.
- Febrian, W. D., Rubadi, R., Sjarifudin, D., Tahir, A. M. S., & Perwitasari, E. (2023). Approach Transformational Leadership: Organizational Goal & Employee Retention. *Journal of Economics, Management, Entrepreneurship, and Business (JEMEB)*, 3(1), 61–67.
- Febrian, W. D., & Sani, I. (2023). Systematic Literature Review: Implementation of Talent Management for Crewing in Shipping Companies to Organizational Sustainability. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(5), 1837–1848.
- Febrian, W. D., Sani, I., Wahdiniawat, S. A., Apriani, A., & Maulina, E. (2023). Sustainable Development Building With The Analytical Approach of Blue Economic And Food Security. *Journal of Economics, Management, Entrepreneurship, and Business (JEMEB)*, 3(1), 54–60.
- Febrian, W. D., & Solihin, A. (2023). Peningkatan Talent Manajemen, Performance Manajemen dan Motivasi Ekowisata di Kabupaten Kepulauan Seribu Provinsi DKI Jakarta. *Journal Human Resources 24/7. Abdimas: Abdimas*, 1(2), 1–4.
- Febrian, W. D., & Solihin, A. (2024a). Analysis of Factors Influencing Green Motivation in South Jakarta MSMEs. *International Journal of Psychology and Health Science*, 2(1), 22–31.
- Febrian, W. D., & Solihin, A. (2024b). Analysis of Improving Organizational Culture Through Employee Engagement, Talent Management, Training and Development Human Resources. *Siber Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(4), 185–195.
- Febrian, W. D., Vitriani, N., & Perkasa, D. H. (2023). Perilaku Karyawan Ramah Lingkungan, Intelektual Ramah Lingkungan, dan Keunggulan Kompetitif Hijau Terhadap Inovasi Hijau Di Dinas Pariwisata Kabupaten Kepulauan Seribu. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 5492–5500.
- Febrian, W. D., Weraman, P., Moridu, I., Utama, I. W. K., Rukiyanto, B. A., & Arifianto, T. (2024). PENGGUNAAN APLIKASI TURNITIN DAN CHAT GPT DALAM PENYUSUNAN KARYA ILMIAH TERINDEKS SCOPUS. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 961–975.
- Febrian, W., & Nurhalisah, S. (2024). Determination of Workload, Work Stress, and Authoritarian Leadership Style on Performance Performance. *Dinasti International Journal of Digital*

- Business Management*, 5(2), 282–292.
- Hapsara, O., Febrian, W. D., Nuzleha, N., Sani, I., Lustono, L., Yuni, N., Abdurohim, A., Karmila, M., Utami, R., & Yuliana, L. (2023). *Manajemen Pemasaran Jasa: Membangun Loyalitas Pelanggan*.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287–297.
- Kair, A. F., Magito, M., Perkasa, D. H., Wahdiniawati, S. A., & Febrian, W. D. (2023). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPETENSI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA YAYASAN PENGEMBANGAN POTENSI SUMBER DAYA PERTAHANAN. *Jurnal Price: Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(01), 47–59.
- Kurniawan, Y. J., Herman Sjahruddin, S. E., Nuraeni, S. E., Swaputra, I. B., Astakoni, D. R. S. I. M. P., PAR, M., Luqman Hakim, S. E., Totong, A. J., Farm, M., & Arini, D. U. (2023). *DIGITALISASI MANAJEMEN KEUANGAN*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Kurniawan, Y. J., Julianto, H., & Suhartono, S. (2023). Mitigation of Travel Risk in the Special Region of Yogyakarta. *Economic and Business Management International Journal (EABMIJ)*, 5(1), 91–106.
- Kusuma, A. N., Candra, V., Grace, E., Silalahi, M., Irawan, I., Wahdaniah, W., Febrian, W. D., Sani, I., & Simatupang, S. (2023). *The Art of Leadership: Be The Extraordinary Level Leader*.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Nurnainah, N., Aldo, N., Aisyiah, I. K., Febrian, W. D., Rukiyanto, B. A., & Arifianto, T. (2024). PENGARUH KEWIRAUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN KEPERAWATAN: ANALISIS PENGALAMAN PRAKTISI BISNIS KEPERAWATAN. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 1032–1051.
- Pertiwi, T. P., Pangestuti, D. D., Febrian, W. D., Nove, A. H., Megavitry, R., & Imanirubiarko, S. (2024). STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI DOSEN UNTUK MENANGGAPI TANTANGAN PENDIDIKAN ABAD KE-21. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 2586–2596.
- Poerba, R. M., Triana, L., Yuliah, Y., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Likuiditas Terhadap Profitabilitas pada PT. Mulia Industrindo, Tbk Periode 2011-2022. *Jurnal Neraca Peradaban*, 4(1), 26–31.
- Rahmawati, L., Suharni, S., Ambulani, N., Febrian, W. D., Widyatiningtyas, R., & Rita, R. S. (2024). PEMANFAATAN APLIKASI CANVA DALAM PENYUSUNAN MEDIA PEMBELAJARAN BERBASIS TEKNOLOGI. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 129–136.
- Rezeki, S. R. I., Sartika, F., Kespandiar, T., Nurcholifah, I., & Febrian, W. D. (2023). Analysis of The Influence of Brand Image and Negative Electronic Word of Mouth on Repurchase Intention of Ice Cream Aice Consumers. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(5), 2050–2054.
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Sari, L. P. (2018). FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KUNJUNGAN ANTENATAL CARE (ANC) PADA IBU HAMIL DI RUMAH SAKIT UMUM PANGKAJENE DAN KEPULAUAN. *Jurnal Kebidanan Vokasional*, 3(1), 58–65.
- Sari, L. P. (2022). Pendidikan Kesehatan Tentang Pentingnya Personal Hygiene Pada Masa Nifas di Puskesmas Bowong Cindea Kab. Pangkep. *Jurnal Altifani Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 161–168.
- Sari, L. P., & Dahniar. (2021). SOSIALISASI IMUNISASI TETANUS TOXOID DAN PENGOLAHAN MAKANAN YANG TEPAT PADA IBU HAMIL DI PUSKESMAS BATUA KOTA MAKASSAR: SOCIALIZATION OF TETANUS TOXOID IMMUNIZATION AND



- PROPER FOOD PROCESSING IN PREGNANT MOTHER AT BATUA PUSKESMAS MAKASSAR CITY. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Kesehatan*, 7(3), 36–40. <https://doi.org/10.33023/jpm.v7i3.934>
- Sari, L. P., & Ishak, N. (2020). Hubungan Pengetahuan Ibu Premenopause Terhadap Tingkat Kecemasan di Puskesmas Pattingalloang Makassar. *Jurnal Kebidanan Vokasional*, 5(1), 25–28.
- Sasmito, P., Mikawati, M., Prasetya, F. I., Syafridawita, Y., Purwanti, N. S., Tafwidhah, Y., Santoso, M. B., & Arifani, N. (2023). Basic Life Support (BLS) knowledge of Public Health Center (PHC) nurses in rural areas in Indonesia. *Malahayati International Journal of Nursing and Health Science*, 6(6).
- Sembiring, T. B., Dewi, R. D. D. L. P., Gugat, R. M. D., Febrian, W. D., Amrizal, A., & Ansori, A. (2024). PENINGKATAN KAPASITAS DOSEN DALAM PENDIDIKAN BERBASIS TEKNOLOGI: WORKSHOP DAN PELATIHAN MENDALAM. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 581–590.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA JAKARTA. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Soukotta, A., Cakranegara, P. A., Hanis, R., & Kurniawan, Y. J. (2023). DETERMINATION OF FIRM VALUE IN THE REAL ESTATE SECTOR ON THE INDONESIAN STOCK EXCHANGE. *Jurnal Ekonomi*, 12(02), 1049–1055.
- Sudirjo, F., Dewi, L. K. C., Febrian, W. D., Sani, I., & Dharmawan, D. (2024). The Measurement Analysis of Online Service Quality Toward State Banking Customers Using Structural Equation Modeling. *Jurnal Informasi Dan Teknologi*, 50–56.
- Suryawan, R. F., & Febrian, W. D. (2023). Socialization of Prevention Patterns of Wild Racing and Suppressing the Number of Traffic Accidents. *Asian Journal of Community Services*, 2(11), 945–954.
- Susanto, P. C., Parmenas, N. H., Febrian, W. D., Sani, I., Tannady, H., & Suryawan, R. F. (2023). Paternalistic Leadership in Law Firm: Indicators of Success and Implementation. *Journal of Law, Politic and Humanities*, 4(1), 28–35.
- Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian, W. D. (2024). KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA: MEWUJUDKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN MELALUI MANAJEMEN SDM YANG BERKELANJUTAN. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 728–738.
- Wahdiniawati, S. A., Sjarifudin, D., Santioso, L. L., Ariyani, F., & Febrian, W. D. (2024). Application of Talent Management: Assessment and Psychological Test Functions. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 5(2), 408–417.
- Widyanti, S. R., Wahyuari, W., & Kurniawan, Y. J. (2023). ANALISIS RISIKO OPERASIONAL PADA DIVISI MARKETING NON CAPTIVE DI PT ASURANSI ASKRIDA SYARIAH. *JURNAL ASURANSI INDONESIA*, 1(2), 120–140.
- Yumhi, Y., Dharmawan, D., Febrian, W. D., & Sutisna, A. J. (2024). Application of Rapid Application Development Method in Designing a Knowledge Management System to Improve Employee Performance in National Construction Company. *Jurnal Informasi Dan Teknologi*, 155–160.
- Zarkasi, Z., Lustono, L., Zhafira, N. H., Laily, N., Febrian, W. D., Triono, F., Yuliati, E., Fajar, F., Amandin, A., & Irawan, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (The Art of Human Resource, Human Capital, and Human Relation)*.