



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 8 Nomor 3, 2025
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/08/2025
 Reviewed : 05/09/2025
 Accepted : 09/09/2025
 Published : 12/09/2025

Diaz Aditya¹
 Maswanto²

PENGARUH TALENT MANAGEMENT, KOMPETENSI, DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUSTRACO ADIKREASI

Abstrak

Management, Kompetensi, dan Persepsi Dukungan organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sustraco Adikreasi. Variabel independent yang dipergunakan merupakan Talent Management, Kompetensi, dan Persepsi Dukungan Organisasi, sementara itu yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada 50 responden karyawan pada PT. Sustraco Adikreasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data primer. Hasil ini menunjukkan bahwa Talent Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel $4,724 > 2,012$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel $3,250 > 2,012$ dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel $0,000 > 0,000$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Secara bersama-sama Talent Management, Kompetensi, dan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel $5,324 > 0,000$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Talent Management, Kompetensi, Persepsi Dukungan Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

Management, Competence, and Perception of Organizational Support on Employee Performance at PT. Sustraco Adikreasi. The independent variables used are Talent Management, Competence, and Perception of Organizational Support, while the dependent variable is Employee Performance. The data collection method in this study was carried out by distributing questionnaires to 50 employee respondents at PT. Sustraco Adikreasi. The research method used is an associative quantitative method using primary data. These results indicate that Talent Management has a positive and significant effect on Employee Performance with a calculated t value greater than the t table value of $4.724 > 2.012$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Competence has a positive and significant effect on Employee Performance with a calculated t value greater than the t table value of $3.250 > 2.012$ and a significance value of $0.002 < 0.05$. Perception of Organizational Support has a positive and significant effect on Employee Performance with a calculated t value greater than the t table value of $0.000 > 0.000$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Together, Talent Management, Competence, and Perception of Organizational Support have a positive and significant effect on Employee Performance with a calculated F value greater than the F table value of $5.324 > 0.000$ and a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Talent Management, Competence, Perception of Organizational Support, Employee Performance

^{1,2)} Universitas Muhammadiyah Jakarta
 email: diazaditya657@gmail.com

PENDAHULUAN

Bagian Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Secara garis besar pengertian sumber daya manusia dikemukakan oleh Ansory (2018, hal. 59) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan terjemahan dari Man Power Management, Supomo dan Nurhayati (2018, hal. 5). Talent management, kompetensi, dan persepsi dukungan organisasi merupakan elemen-elemen penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Sustraco Adikreasi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan dan pengelolaan minyak dan gas, perusahaan ini berperan penting dalam menyediakan fasilitas yang mendukung terciptanya minyak dan gas yang berkualitas. PT. Sustraco Adikreasi menyediakan berbagai layanan pengeboran dengan tim berpengalaman yang membantu operator meningkatkan efisiensi pengeboran. PT. Sustraco Adikreasi menyediakan berbagai alat dan sistem penangkapan ikan konvensional yang komprehensif termasuk penggilingan dan pengambilan packer, pemotongan internal dan eksternal, keterlibatan internal dan eksternal. Namun, seringkali terdapat keluhan terkait kinerja yang masih belum optimal. Ini bisa disebabkan oleh manajemen talenta yang kurang efektif, kurangnya kompetensi, atau dukungan organisasi yang kurang memadai. Fenomena ini menjadi penting untuk diteliti agar solusi yang tepat bisa diidentifikasi.

Kinerja yang baik tentu tidak akan tercipta begitu saja, karena kinerja karyawan merupakan pencapaian dari suatu hasil kerja dalam suatu proses kerja yang didasarkan pada kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta motivasi untuk berprestasi dan untuk meningkatkan kinerja individu dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Jamaludin & Azizi (2021), kinerja karyawan didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan selama menjalankan tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepadanya.

Faktor pertama yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah Talent management. Talent Management merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencari karyawan yang tepat serta menempatkan di tempat yang tepat melalui proses identifikasi, pengembangan, pertahanan, dan penempatan pada posisi yang sesuai, Oladapo (2014). Rachmawati (2014) menyatakan bahwa kesuksesan setiap perusahaan ditentukan pada strategi talent management dan pengembangan karyawan. Pada era globalisasi saat ini setiap manajer perusahaan memiliki tantangan untuk membuat karyawan engaged serta meningkatkan dan mempertahankan karyawan-karyawan yang memiliki potensi dan bakat.

Faktor kedua yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompetensi. Kompetensi dapat berupa penguasaan masalah dan keterampilan sikap yang dapat diukur dan ditunjukkan untuk membedakan perilaku unggul atau yang berprestasi. Kompetensi menurut Wibowo (2016) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berkuantitas dan berkualitas baik juga bagi perusahaan, sehingga nama perusahaan akan mendapatkan nilai baik dimata masyarakat. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lumanauw Meiske Kristin (2022) variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Istikomah, dkk (2022) variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Persepsi Dukungan Organisasi. Persepsi dukungan organisasi yang diberikan dapat berupa pemberian gaji dan tunjangan yang layak, menciptakan hubungan baik antara atasan dengan bawahan. Perceived Organizational Support (POS) merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka dalam Heryanto D, dkk (2017). Sedangkan menurut Hayati (2020) Persepsi dukungan organisasi adalah seberapa besar individu percaya pada organisasi akan kesejahteraan. Dukungan organisasi yang dirasakan atau perceived organizational support adalah tingkat dimana

karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap memberikan keuntungan bagi karyawan seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan berbagai akses informasi, serta beberapa bentuk lain bentuk bantuan lain yang dibutuhkan karyawan. Penelitian persepsi dukungan organisasi yang diteliti oleh Mustikawati (2015) dan Umihastanti D, dkk (2022) menegaskan bahwa persepsi dukungan organisasi yang diteliti mendapat hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian wahyuni menegaskan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, karena bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh variabel talent management, kompetensi, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian, menurut Sugiyono (2019), merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu, dan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Objek penelitian adalah karyawan di PT. SUSTRACO ADIKREASI, dengan sampel sebanyak 50 orang (Sugiyono, 2017). Variabel kinerja karyawan (Y) didefinisikan sebagai keluaran program yang mencakup proses, output, dan outcome, dengan indikator seperti ketepatan, keterampilan, produktivitas, kecepatan, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif (Robbins, 2018). Talent management (X1) adalah strategi terintegrasi untuk mengelola kemampuan dan potensi karyawan agar organisasi memperoleh hasil maksimal, dengan indikator mulai dari identifikasi potensi, diklat, pengembangan karir, hingga penghargaan (Berger & Berger, 2018). Kompetensi (X2) mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang memengaruhi kinerja individu, dengan indikator kemampuan komunikasi, kepemimpinan, pengelolaan SDM, analisis, dan pemecahan masalah (Dessler, 2017). Persepsi dukungan organisasi (X3) mencerminkan keyakinan karyawan terhadap perhatian dan penghargaan organisasi, dengan indikator seperti apresiasi, pembelajaran, kepedulian terhadap kesejahteraan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja kondusif (Rhoades & Eisenberg, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

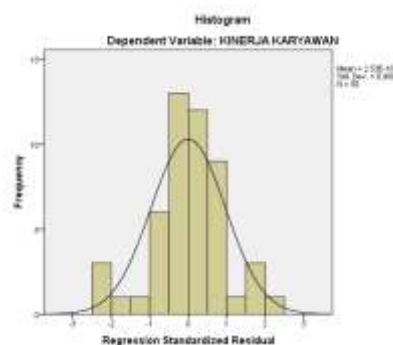
1. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

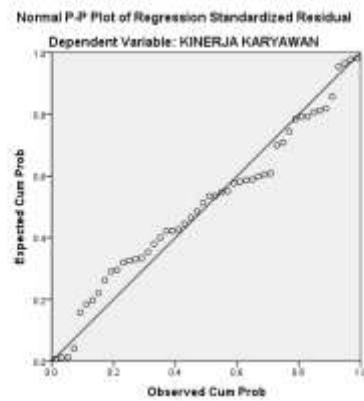
Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabel
Talent Management (X1)	0,856	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,875	Reliabel
Persepsi Dukungan Organisasi (X3)	0,820	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,864	Reliabel

Berdasarkan hasil tabel menunjukkan bahwa masing-masing variabel independent dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,600 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

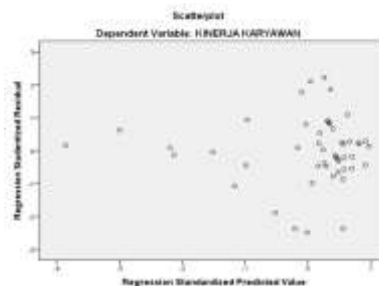
2. Uji Asumsi Klasik



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas P-plot



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tersebut tidak dapat membentuk pola tertentu dengan jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak dapat dibaca dengan jelas. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Gambar 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TALENT MANAGEMENT	.245	4.079
	KOMPETENSI	.262	3.823
	PDO	.712	1.405

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) pada variabel Talent Management sebesar ($4,079 < 10$) dan nilai Tolerance ($0,245 > 0,10$), nilai VIF pada Kompetensi sebesar ($3,823 < 10$) dan nilai Tolerance ($0,262 > 0,10$), dan nilai VIF pada Persepsi Dukungan Organisasi sebesar ($1,405 < 10$) dan nilai Tolerance ($0,712 > 0,10$). Hal ini menunjukkan bahwa, tidak adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independent. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinearitas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.892	.885	2.833

a. Predictors: (Constant), PDO, KOMPETENSI, TALENT MANAGEMENT

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien yaitu sebesar 0,885 atau 88,5%. Hal ini dapat diartikan bahwa Talent Management (X1), Kompetensi (X2), dan Persepsi Dukungan Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sustraco Adikreasi sebesar 88,5% sedangkan sisanya sebesar 11,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil olah data pada Tabel dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.168	2.385		.909	.368		
1 TALENT MANAGEMENT	.422	.089	.463	4.724	.000	.245	4.079
KOMPETENSI	.425	.131	.308	3.250	.002	.262	3.823
PDO	.267	.050	.306	5.324	.000	.712	1.405

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil analisis perhitungan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Perhitungan t tabel $df = n - k - 1 = 50 - 3 - 1 = 46$ (2,012)

a = Konstanta sebesar 2,168 artinya jika nilai variabel Talent Management, Kompetensi, dan Persepsi Dukungan Organisasi sebesar 0 (nol) maka besarnya variabel Kinerja Karyawan adalah 2,168.

B1 = Koefisien regresi sebesar 0,422 merupakan nilai yang berasal dari variabel Talent Management (X1) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai variabel Talent Management (X1), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,422 point.

B2 = Koefisien regresi sebesar 0,425 merupakan nilai yang berasal dari variabel Kompetensi (X2) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai variabel Kompetensi (X2), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,425 point.

B3= Koefisien regresi sebesar 0,267 merupakan nilai yang berasal dari variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X3) yang memiliki arah regresi negatif, dimana setiap penurunan 1 (satu) point pada nilai variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X3), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,267 point.

6. Uji t

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari hipotesis yang telah dirumuskan. Pengujian Hipotesis untuk Mengetahui Pengaruh antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan. Uji Hipotesis (Uji-t) merupakan metode pengujian dalam statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Kegunaan dari Uji t ini adalah untuk menguji apakah variabel X1 (Talent

Management), X2 (Kompetensi), dan X3 (Persepsi Dukungan Organisasi) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Kriteria untuk pengambilan keputusan yang digunakan:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 5 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.168	2.385		.909	.368
1 TALENT MANAGEMENT	.422	.089	.463	4.724	.000
KOMPETENSI	.425	.131	.308	3.250	.002
PDO	.267	.050	.306	5.324	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

- Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,724 > 2,012$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Talent Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sustraco Adikreasi.
- Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,250 > 2,012$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,002$ atau 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sustraco Adikreasi. Berdasarkan hasil uji ini, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sustraco Adikreasi.
- Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,324 > 2,011$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sustraco Adikreasi. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sustraco Adikreasi.

7. Uji F

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3040.662	3	1013.554	126.263	.000 ^b
	Residual	369.258	46	8.027		
	Total	3409.920	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PDO, KOMPETENSI, TALENT MANAGEMENT

Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Perhitungan F tabel $df = n - k - 1 = 50 - 3 - 1 = 46$ (3,20)

Nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($126,263 > 3,20$) dan diketahui nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Talent

Management, Kompetensi, dan Persepsi Dukungan Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sustraco Adikreasi.

SIMPULAN

Pengaruh Talent Management, Kompetensi, Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sustraco Adikreasi. Dapat Disimpulkan Sebagai Berikut :

1. Terdapat Talent Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sustraco Adikreasi, jika Talent Management meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Terdapat Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sustraco Adikreasi, jika Kompetensi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Terdapat Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
4. Adikreasi, jika Persepsi Dukungan Organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat
5. Terdapat Talent Management, Kompetensi, dan Persepsi Dukungan Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sustraco Adikreasi

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-1). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Berger, L. A., & Berger, D. (2018). *The Talent Management* (Third). London: Kogan Page.
- Hayati, N. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Melalui Kepuasan Kerja. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16(2), 54–61.
- Heryanto, D., & Riadi, S. S. (2017). Analisis pengaruh kepuasan kerja dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja Analysis of the influence of job satisfaction organizational support and leadership style to work motivation. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 8–13.
- Istikomah, I., Hartiati, L., & Dzulfihar, I. (2022). Pengaruh kompetensi karyawan dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Bandung. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(4), 1555–1562. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i4.2579>
- Jamaludin, P. P., & Azizi, M. (2021). Peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Koza presisi Indonesia Kota Tangerang. *Jurnal ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(2), 240–252. Diambil dari <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/525>
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182>
- Moeherton. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mustikawati. (2015). Outsourcing Bank Sumsel Babel Di Palembang Dengan. <https://doi.org/10.36908/Esha.VIII.79>, 1, 79–92.
- Oladapo, V. (2014). The Impact of Talent Management on Retention. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(3), 20–36.
- Purnami, P. R., & Warmadewa, U. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Persepsi, 4(1), 95–107. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.226.95-107>
- Rachmawati, M. (2014). Strategi untuk Menerapkan Talent Management (Manajemen Talenta) dalam Perusahaan. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 7(14), 53–64. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (17 ed.). London: Pearson Education.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supomo, & Nurhayati, E. (2018). Mana-jemen Sumber Daya Manusia Untuk mahasiswa dan Umum. Bandung: Yrama Widya.
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 219–232. Diambil dari <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16687/7694>
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.