

**SKRIPSI**

**PENGARUH TALENT *MANAGEMENT* DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)  
KABUPATEN MAJENE**

*(The Influence of Management and Organizational Commitment  
on Employee Performance at the (PDAM) Regional Drinking  
Water Company in Majene Regency)*



**RESKI PADILA**

**C01 19 025**

**UNIVERSITAS SULAWESI BARAT  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
MAJENE**

**2024**

**PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN MAJENE**



**RESKI PADILA**

**CO1 19 025**

Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah satu Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Arifhan Ady DJ, S.E., M.M.**  
**NIDN. 0912077903**

  
**Wahdaniah, S.E., M.M.**  
**NIDN. 0002059001**

Menyetujui  
**Koordinator Program Studi Manajemen**  
  
  
**Erwin, S.E., M.M.**  
**NIP. 198909032019031013**

**PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN KOMITMEN  
ORGANISASITERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR  
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)  
KABUPATEN MAJENE**

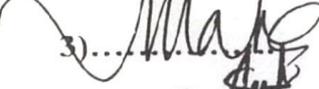
Dipersiapkan dan disusun oleh:

**RESKI PADILA**

**C01 19 025**

Telah diuji dan diterima panitia ujian  
Pada tanggal 13 November 2024 dan dinyatakan lulus

**TIM PENGUJI**

<b>Nama Penguji</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>
1. Arifhan Ady DJ, S,E M,M	Ketua	1)..... 
2. Wahdaniah, S,E M,M	Sekretaris	2)..... 
3. Magfirah, S,E M.SI.	Penguji 1	3)..... 
4. Dr. Suryani Syamsuddin	Penguji 2	4)..... 
5. Drs. Harun, M,M	penguji 3	5)..... 

Telah Disetujui Oleh

**Pembimbing I**

  
**Arifhan Ady DJ, S,E M,M**  
**NIDN. 0912077903**

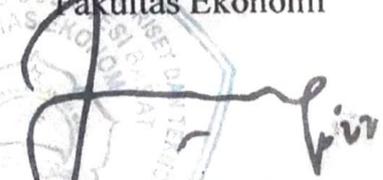
**Pembimbing II**

  
**Wahdaniah, S,E M,M**  
**NIDN. 0002059001**

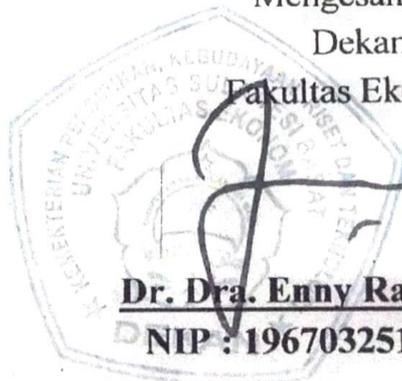
Mengesahkan,

Dekan

Fakultas Ekonomi

  
**Dr. Dra. Enny Radjab, M. AB**

**NIP : 196703251994032001**



## ABSTRAK

**Reski padila**, 2024 judul skripsi **PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN MAJENE** dibimbing oleh **Arifhan Ady Dj** dan **Wahdaniah**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh *talent management* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini dilakukan beralamatkan di JL. Pangeran Andi Pettarani, Nomor 15, Banggae Baru, Kec. Banggae, Kabupaten Majene, pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Titra Mandar, Sulawesi Barat 91412. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari penyebaran kuesioner penelitian secara langsung. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kab. Majene sebanyak 76 orang. Kemudian sampel yang digunakan berupa sampel jenuh dengan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Metodologi dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif deskriptif. Jenis data menggunakan data primer dan sekunder, metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Talent Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *Talent Management* dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** *Talent Management*, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manuia (SDM) merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi yang mampu menggerakkan sumber daya lainnya untuk dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Banyak organisasi yang telah menyadari akan pentingnya memelihara dan peningkatan sumber daya manusia yang dimilikinya, dikarenakan sumber daya manusia memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menentukan kenerhasilan suatu organisasi. Sehingga timbul tuntutan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi menjadi lebih baik lagi (putra,bagia dan yulianthini, 2019). Sumber daya manusia pada perusahaan perlu dikelola secara baik dan benar, agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan (nurhuda 2019).

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mandar merupakan perusahaan Daerah Air Minum yang beroperasi di Kabupaten Majene dengan beralamatkan di JL. Pangeran Andi Pettarani, Nomor 15, Banggae, Baru, Kec. Banggae, Kabupaten Majene, Sulawesi Barat 91412. PDAM memepunyai tugas pokok menyelenggarakan pengelolaan air minum dan air bersih kepada pelanggan serta pendistribusian atau penjualan air baku di dalam dan di luar daerah dalam rangka peningkatan derajat kesehatan masyarakat.

Adapun tujuan dari PDAM Kabupaten Majene adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kesejahteraan bagi keluarga besar PDAM Majene, Khususnya masyarakat luas pada umumnya.
2. Peningkatan pendapat dan efisiensi penerimaan rekening air untuk kelangsungan hidup seseorang, serta guna peningkatan pendanaan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Majene.
3. Turut serta melaksanakan pembangunan Daerah pada khususnya, dibidang penyediaan dan pelayanan air bersih bagi masyarakat umum disamping itu juga mendapatkan keuntungan (Joni,2019).

Sebagai perusahaan daerah PDAM diberi tanggung jawab untuk mengembangkan dan mengelola sistem penyedia air bersih serta melayani semua kelompok konsumen dengan harga yang terjangkau. PDAM bertanggung jawab pada operasional sehari-hari, perencanaan aktivitas, persiapan dan implementasi proyek, serta bernegosiasi dengan pihak swasta untuk mengembangkan pelayanan kepada masyarakat (Akbar,2018).

Pelayanan publik adalah sebagai kegiatan pelayanan yang dilakukan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan (Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik).

Pelayanan publik akhir-akhir ini menjadi *issue* sentral telah memaksa semua pihak, baik intitusi negara maupun masyarakat untuk melakukan regulasi kembali

dalam penyelenggaraannya. Meskipun penyediaan pelayanan publik merupakan suatu kewajiban yang harus diperhatikan pemerintah sebagai penyelenggara negara akan tetapi kewajiban penyediaan pelayanan tersebut belum dapat memberikan kepuasan bagi masyarakat penggunanya (prasetyani,2019).

Citra buruk yang masih melekat pada sebagian besar pelayanan di indonesia yaitu masih kurangnya *profesionalisme* dalam melayani masyarakat keadaan ini menyadarkan perlu adanya perhatian khusus untuk petugas pelayanan dalam memberikan pelayanan publik. Yang ditujukan kepada masyarakat menuntut adanya kinerja maksimal pemerintah sebagai abdi rakyat. Kinerja baik akan memberikan kepuasan kepada masyarakat, sedangkan kinerja yang buruk akan membuat masyarakat menilai pemerintah tidak optimal dalam menjalankan fungsinya.

Salah satu jenis pelayanan publik saat ini adalah pelayanan air bersih yang dikelola oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Kebutuhan air bersih terus meningkat seiring dengan pertumbuhan penduduk yang semakin pesat. Hal ini mendorong masyarakat yang belum memiliki sumber air minum sendiri akan menghubungi Perusahaan Daerah Air Minum (Widyaningsih, 2020).

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mandar yang beroperasi dimajene menjadi salah satu perusahaan yang bertugas memberikan pelayanan dasar dalam bidang-bidang air bersih di kota Majene. Selain non profit, PDAM kab, Majene juga di tuntutan menggali dana masyarakat melalui perolehan keuntungan dari usahanya untuk memberikan kontribusi pendapatan bagi pemerintah daerah dalam

rangka mendukung penyelenggaraan otonomi daerah. Keberhasilan suatu perusahaan pada umumnya dicapai kerna kemampuan manajemen dalam mengawasi, mengendalikan, dan meramalkan beberapa kemungkinan baik jangka pendek maupun jangka panjang untuk memaksimalkan tujuan yang ditentukan dalam memberikan pelayanan dengan memperhatikan kemampuan ekonomi masyarakat, sehingga semakin dapat menumbuhkan kepercayaan sekaligus meningkatkan kesetiaan masyarakat PDAM kota majene.

PDAM kota majene dalam memberikan pelayanan dituntut untuk meningkatkan kinerja, hal ini dikarenakan banyaknya keluhan dan pengaduan pelayanan dari masyarakat tentang keberatan atas tagihan rekening, dan keluhan air yang tak mengalir, menurut penjelasan warga, kondisi ini sudah berlangsung beberapa bulan terakhir. Masyarakat betul-betul kekurangan air bersih untuk kebutuhan rumah tangga mereka. Sehingga saat suplai air PDAM tidak maksimal, para warga terpaksa mengambil air sumur disekitar wilayah kompleks dengan cara memikul. Sehingga ini sangat berpengaruh pada tidak tercapainya tujuan perusahaan dan berpengaruh pada kinerja pelayanan publik PDAM dalam memberikan gambaran buruk dan merusak citra perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dari penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari suatu pekerjaan atau tanggung jawab seorang karyawan dalam mengerjakan seluruh tugas yang dibebankan kepada mereka, yang dapat di ukur

melalui kualitas, kuantitas, pengetahuan maupun kerjasama dalam kelompok. Mangkunegara (2015) .

Program meningkatkan kinerja karyawan yang memiliki kualitas yang baik apabila memperhatikan pendekatan yang *efektif* untuk memotivasi karyawan melalui pendekatan *reward* yang *inovatif* untuk menghargai inovasi, karena motivasi memiliki beberapa tujuan di antaranya adalah mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi dari karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas, dan partisipasi karyawan dalam kegiatan (Sattigeri, 2016)

Salama (2019) menyatakan meningkatkan kinerja karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal. Dimana meningkatkan kinerja karyawan juga merupakan keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan dalam jangka waktu lama. Karyawan harus diperhatikan dan dipelihara dengan sungguh-sungguh oleh manajer dengan menerapkan talent management, jika tidak maka semangat kerja, loyalitas, sikap dan disiplin karyawan akan menurun (Irmawaty, 2018).

Permasalahan rendahnya kinerja tersebut dikarenakan berbagai faktor salah satunya adalah rendahnya *talent management* dalam membina karyawan

(Kibui *dkk.*, 2018). *Talent management* sangat diperlukan karena merupakan alasan utama mengapa karyawan tetap bertahan di perusahaan sesuai dengan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan telah menjadi persoalan penting dalam suatu organisasi selain untuk memenangkan persaingan, man juga untuk mendukung keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa meningkatkan kinerja karyawan merupakan perhatian SDM yang berkelanjutan dan tanggung jawab signifikan bagi semua pemimpin perusahaan.

Dari penjelasan diatas, maka bisa dikatakan manajemen talenta merupakan hal yang penting dalam menentukan dan penempatan posisi untuk karyawan. jika penempatan karyawan sesuai dengan talenta yang dimiliki oleh karyawan maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Ekhsan, (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu kunci dalam mempertahankan kinerja karyawan. Organisasi akan berjalan dengan baik ketika didukung oleh adanya talent management dan komitmen organisasi. Markos dan Sridevi (2018) menyatakan komitmen organisasi didefinisikan oleh beberapa peneliti sebagai ukuran dari kekuatan identitas dan keterlibatan karyawan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan (suharnomo, 2016)

Komitmen organisasi digambarkan sebagai hasrat para anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka dalam suatu perusahaan serta bagaimana mereka mengepresikan diri mereka secara kognitif dan emosional dalam bekerja. Komitmen organisasi yang dikombinasikan dengan talent management yang baik akan memberikan kemajuan terhadap perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Sianipar (dalam Nisa *dk*) (2014) menyatakan komitmen organisasi mampu memperkuat hubungan positif talent management dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi mengenai pelaksanaan *talent management* dan komitmen organisasi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) melalui hasil observasi berupa wawancara pada karyawan, yakni ditemukan beberapa kelalaian dalam manajemen talenta yang mempengaruhi komitmen organisasi, seperti penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya yang menyebabkan kurang berkembangnya sumber daya manusia yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Dari permasalahan tersebut timbullah rasa kurang percaya diri dan rasa kurang dihargai yang dirasakan oleh karyawan yang menyebabkan lingkungan karyawan tidak stabil sehingga sering tidak hadir dan datang terlambat. permasalahan ini memicu menurunnya produktivitas dan kualitas kerja karyawan, diantaranya kualitas pelayanan menurun, respon terhadap masalah dan keluhan pelanggan terhambat, serta meningkatnya beban kerja pada karyawan lain. Masalah-masalah ini menunjukkan pentingnya manajemen talenta yang baik dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, kesejahteraan dan perkembangan karyawan.

## 1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *talent management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kab. Majene ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kab. Majene ?
3. Apakah *talent management* dan komitmen organisasi berpengaruh pada terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kab. Majene ?

## 1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penulisan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *talent management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kab. Majene.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kab. Majene.
3. Untuk mengetahui apakah *talent management* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kab. Majene.

## **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

Adapun manfaat penulisan dalam penelitian ini sebagai berikut :

### **1.4.1 Manfaat teoritis**

Penelitian ini di harapkan dapat memberi manfaat sebagai tambahahan wawasan pengetahuan yang mempunyai keterkaitan dengan ilmu manajemen khususnya mengenai stress kerja dan lingkungan kerja non fisik kinerja pegawai.

### **1.4.2 Manfaat praktis**

Bagi Perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen Perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar mengurangi adanya ketidak pahaman atas pekerjaan yang diberikan serta mampu bekerjasama dengan baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan acuan serta menambah wawasan untuk meneliti tentang pengaruh manajemen talenta terhadap komitmen organisasi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Talent Management***

###### **2.1.1.1 *Pengertian Talent Management***

Menurut srimulyani (2020) manajemen talenta merupakan alat yang efektif dalam memastikan keryawan tetap terikat serta berkomitmen pada pekerjaan dan perusahaan. Maksudnya, manajemen talenta adalah seperangkat praktik yang dirancang perusahaan untuk merekrut, mengembangkan, menempatkan dan mempertahankan talenta, serta melakukan manajemen karier untuk mencapai tuntutan masa depan yang bertujuan mendapatkan individu yang tepat dalam pekerjaan yang tepat.

Menurut Arina (2019) talenta manajemen merujuk pada pekerja yang dapat membuat perbedaan pada kinerja organisasi baik melalui kontribusi langsung mereka atau, dalam jangka panjang, dengan menunjukkan tingkat potensi tertinggi. Dengan kata lain, talenta adalah karyawan dengan high performancedan high potential yang mampu berkontribusi kepada perusahaan.

Dari beberapa defenisi di atas dapat saya simpulkan bahwa Talenta management atau dalam artian bahasa indonesia adalah manajemen bakat, yaitu adalah metode yang dipergunakan setiap perusahaan untuk menilai potensi kinerja karyawan. Dengan begitu perusahaan akan mudah mengetahui kelebihan dan kekurangan karyawan. hasil dari penilain ini nantinya berfungsi untuk melihat

apakah karyawan tersebut mampu dalam membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

### **2.1.1.2 Tujuan *Talent Management***

Manajemen talenta sendiri bertujuan untuk mengelola dan mengoptimalkan potensi karyawan agar dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi, meningkatkan kepuasan kerja dan mempertahankan bakat terbaik dalam organisasi. Pendekatan ini mencakup beberapa aspek, termasuk identifikasi bakat, pengembangan keterampilan, penempatan yang tepat, pengenalan karir, dan penghargaan yang sesuai. Berikut ini beberapa tujuan utama dari manajemen talenta.

1. Merekrut dan mempertahankan bakat terbaik.
2. Berbicara potensi individu
3. Menciptakan kepemimpinan yang kuat: salah satu tujuan manajemen talenta

*Talent Management* sangat penting bagi suatu organisasi karena organisasi yang baik biasanya didukung oleh pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih proaktif dan terstruktur. Untuk mengoptimalkan kemampuannya dalam mencapai keunggulan, suatu organisasi harus memiliki talent management yang proaktif dan metode yang sistematis dalam melakukan kegiatan untuk melaksanakan kegiatan talent management tersebut. Implementasi yang sukses dari manajemen talenta menguntungkan baik organisasi maupun karyawan (Sule & Wahyuningtyas, 2016).

### 2.1.1.3 Indikator Manajemen Talenta

Indikator manajemen talenta adalah metrik yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi efektivitas program manajemen bakat atau talenta dalam organisasi. Ada empat macam indikator manajemen talenta Menurut Srimulyani (2020) :

1. Perbandingan (*benchmarking*)

Indikator ini melibatkan perbandingan kinerja dan kemampuan karyawan dengan standar yang ditetapkan atau dengan karyawan-karyawan yang memiliki kinerja yang baik di industri yang sama. .

2. Kepuasan kerja

Indikator ini mengacu pada tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat diukur melalui survei kepuasan kerja atau melalui interaksi langsung dengan karyawan.

3. Penghargaan non finansial

Indikator ini mencakup pengakuan dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan tanpa melibatkan perbaikan finansial. Contoh penghargaan non-finansial termasuk pujian, pengakuan publik dll.

4. Motivasi karyawan

Indikator ini mengacu pada tingkat motivasi dan semangat kerja karyawan. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengakuan, kesempatan pengembangan, lingkungan kerja yang mendukung, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan.

#### **2.1.1.4 Manfaat Manajemen Talenta**

Menurut Pella dan Inayati (2018) manfaat program manajemen talenta yaitu tersedianya terus-menerus karyawan yang mencapai potensi terbaik mereka masing-masing, mampu mengembangkan reputasi publik untuk menjadi tempat bekerja yang bagus, sekaligus memupuk loyalitas para karyawan yang telah bekerja di dalam perusahaan, selain itu, Manajemen talenta juga bermanfaat bagi perusahaan agar mampu mengurangi tarif kesalahan-kesalahan sebab rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia yang tak tepat, menghemat waktu, dan mengurangi deviasi kinerja. Dengan kata lain yaitu untuk mendapat karyawan yang mempunyai kesanggupan menjalankan tugasnya dengan baik. Kecuali itu manajemen talenta berarti adanya perbaikan cara kerja profesi yang dicerminkan dengan perbaikan metode kabar manajemen dan pemakaian pengembangan SDM yang efektif (Mangkuprawira, 2017).

Manfaat manajemen talenta bagi karyawan, antara lain (Ariyanto, A. 2021):

1. Meningkatkan motivasi dan komitmen
2. Mengembangkan dan mengkomunikasikan ke jalur karir
3. Meningkatkan pengetahuan tentang kontribusi kepada sasaran Perusahaan
4. Kepuasan kerja:

#### **2.1.2 Komitmen Organisasi**

##### **2.1.2.1 pengertian komitmen organisasi**

Menurut Busro (2018) komitmen organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab,

keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktifitas. Maksudnya komitmen organisasi merupakan kekuatan pada diri seseorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri pada organisasi, semakin tinggi komitmen organisasi akan semakin kuat hubungan emosional terhadap tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Jatmiko dkk. (2019) komitmen karyawan adalah hubungan antara perwakilan individu dan afiliasi, di mana perwakilan memiliki keyakinan dan kepercayaan pada kualitas dan tujuan afiliasi kerja, akan menggunakan upaya mereka dengan sungguh-sungguh untuk membantu afiliasi kerja dan kebutuhan untuk tetap menjadi bagian dari asosiasi. Untuk keadaan sekarang ini, perwakilan dapat melihat diri mereka sendiri dalam hubungan khusus di mana karyawan tunggal dan ingin berubah menjadi orang dari hubungan kerja untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan dari afiliasi kerja.

Dari beberapa pendapat ahli di atas tentang komitmen organisasi, dapat saya simpulkan bahwa komitmen organisasi adalah bagaimana kesediaan seorang karyawan dalam mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi semata. Komitmen organisasi juga sebagai bentuk pembuktian dan kesetiaan karyawan pada organisasi sehingga dapat mencapai tujuan bersama.

### **2.1.2.2 Manfaat Dan Tujuan Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi menentukan berapa lama karyawan akan tinggal bertahan dalam suatu organisasi, maka bisa dikatakan bahwa karyawan yang berkomitmen adalah aset setiap organisasi. ini beberapa manfaat dan keuntungan utama dari komitmen organisasi diantaranya yaitu:

#### **1. Produktivitas karyawan yang tinggi**

Karyawan yang berkomitmen sangat produktif. Mereka percaya pada organisasi, tujuan, visi, misi, dan kepemimpinan tim. Karyawan ini tidak hanya menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi, tetapi mereka juga memastikan rekan kerja dan anggota tim mereka juga menunjukkan hal yang sama.

#### **2. Mengurangi ketidakhadiran**

Staf yang berkomitmen dan termotivasi akan melaporkan ketidakhadiran yang jauh lebih sedikit daripada rekan-rekan mereka. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi berharap bisa bekerja, menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas mereka, membantu proyek, dan memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

#### **3. Pemain tim yang luar biasa**

Karena karyawan yang berdedikasi banyak berinvestasi dalam organisasi, dan itu sukses, mereka hebat dalam berkolaborasi, dan bekerja dalam tim. Mereka berkontribusi secara signifikan untuk meningkatkan produktivitas tim.

#### 4. Pendukung yang kuat

Karyawan yang berdedikasi dan berkomitmen percaya pada organisasi mereka, dan karenanya, merupakan pendukung yang efektif dan positif dari pemberi kerja mereka. Selain itu, mereka juga memiliki kepercayaan yang tinggi dan memberikan dukungan terhadap produk, layanan, dan kebijakan perusahaan mereka.

Tujuan Komitmen Organisasi Secara umum, membentuk komitmen organisasi bertujuan untuk:

- a. Agar bisa bertahan dalam organisasi dan memiliki kinerja yang baik untuk organisasi
- b. Mampu membentuk loyalitas tingkat tinggi terkait dengan kinerja bisnis yang unggul
- c. Bertujuan untuk peningkatan profitabilitas
- d. Diharapkan mampu untuk menjadi peningkatan produktivitas
- e. Mampu mendorong retensi karyawan

#### **2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Busro (2018) komitmen organisasi terbagi menjadi 3 indikator, yaitu sebagai berikut:

1. komitmen efektif, meliputi kepercayaan yang kuat dengan menerima nilai dan tujuan organisasi, loyalitas terhadap organisasi dan kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Komitmen kontinu, meliputi memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Komitmen normatif, meliputi kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi .

#### **2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Hasibuan (2014) mengungkapkan bahwa ada berbagai hal terkait komitmen organisasi, yaitu pertama pribadi yang mencakup kualitas karakter, usia, tingkat sekolah, orientasi, dan status perkawinan, kedua situasional yang memasukkan nilai-nilai lingkungan kerja, hierarkis, pemerataan, kualitas kerja, serta bantuan otoritatif, dan posisi keiga yang menggabungkan administrasi dan tingkat pekerjaan yang panjang.

Sementara itu, menurut Hasibuan (2014) komitmen organisasi dipengaruhi oleh 4 faktor, misalnya faktor perhatian, unsur administrasi, variabel hierarki, faktor gaji, faktor kemampuan kapasitas dan faktor kantor administrasi. Dari sebagian anggapan di atas, sangat mungkin beralasan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tanggung jawab hierarkis di mana elemen-elemen ini harus dilihat untuk meningkatkan tanggung jawab otoritatif yang

## **2.1.3 Kinerja Karyawan**

### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi yang berarti pula hasil kerja. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mengukur tingkat keberhasilan individu secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan semua hasil yang layak, termasuk standar, target, sasaran atau kriteria kerja yang disepakati bersama.

Menurut Affandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan seorang individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak berentangan dengan etika serta moral.

Berdasarkan definisi yang sudah dipaparkan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

### 2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

menurut pandangan Mangkuenegara (2016), kinerja (*performance*) di pengaruhi oleh tiga faktor:

(1) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.

(2) faktor psikologis, terdiri dari persepsi attitude (sikap), personality, pembelajaran, motivasi.

(3) faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengkargaan, struktur job desaign Mangkuenegara (2016), Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan-pelatihan tertentu faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerj, pertan dan materi, waktu untuk bekerja pengawasan dan pelatuhan, desain organisasi dan iklim organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor dari kinerja adalah kompensasi atau faktor individual terdiri dari keterampilan, keahlian kebutuhan dan tanggung jawab , faktor dukungan organisasi dan faktor psikologi dapat disimpulkan bahwa faktor individu secara psikologis yang normal memiliki integritas antara fungsi psikis dan fisiknya dengan adanya integritas yang tinggi maka individu tersebut memiliki konsentrasi yang baik.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Affandi (2018) indikator kinerja karyawan ada 5 yaitu sebagai berikut: kuantitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam bentuk ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- Kuantitas hasil kerja, seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu. Ini mencakup jumlah dan tugas atau proyek yang selesai dan target yang tercapai.
- Kualitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- Efisiensi dalam melaksanakan tugas, berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara hemat biaya.
- Disiplin kerja, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- Inisiatif, kapasitas untuk memilih dan membuat pilihan terbaik tanpa disuruh, memiliki pilihan untuk memikirkan bagaimana mengelolah hal-hal disekitar, mencoba untuk terus melanjutkan melakukan sesuatu dalam keadaan apapun, ketika keadaan menjadi sulit.

### **2.1.3.4 Tujuan Dan Manfaat Kinerja Karyawan**

Manfaat kinerja karyawan pertama yaitu dapat memberikan informasi atau data terkait hasil dari sebuah pekerjaan. Selain itu, penilaian ini juga bermanfaat untuk menghindari adanya kesalahpahaman atau miskomunikasi tentang kualitas

kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Rivai (2017) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

Menurut Fahmi (2018) tujuan kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
- 2) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
- 3) Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.

## **2.2 Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah sumber lampau dari hasil penelitian yang nantinya diusahakan oleh peneliti untuk membandingkan penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian terdahulu jugabisa berfungsi ebagai sumber inspirasi yang nantinya membantu pelaksanaan penelitian.

**Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama, Tahun, Dan Judul Penelitian</b>	<b>Hasil penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
1.	Ridha choirun nisa, ending siti astuti dan arik prasetya (2016) Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT.Pln (Persero) distribusi jawa timur, (Surabaya)	Berdasarkan hasil dari penelitian, kedua variabel tersebut juga menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Ketika diuji secara Bersama-sama, namun berpengaruh tidak signifikan Ketika diuji secara parsial. Hal ini dikarenakan adanya hambatan-hambatan dalam penerapannya. Perusahaan sebaiknya dapat terus meningkatkan efektifitas penerapan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan dengan mengatasi hambatan-hambatan tersebut, sehingga kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan	Berdasarkan penelitian ini, maka dapat ditemukan persamaan pada dua variabel yaitu manajemen talenta dan kinerja karyawan yang saling bersangkutan.	Pada penelitian terdahulu memiliki tiga variabel akan tetapi salah satu variabel yang di bahas berbeda dengan penelitian yang di bahas kali ini.

No	Nama, Tahun, Dan Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	Citra Savitri dan enjang Suherman (2018) Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai UBP karawang	Hasil penelitian adalah terdapat pengaruh signifikan manajemen talenta terhadap kinerja pegawai sebesar 37,8% Adapun regresi sederhananya adalah $y = 8,997 + 0,592x$ berarti bahwa kenaikan manajemen talenta meningkatkan 0,592 kinerja pegawai.	Berdasarkan kedua penelitian ini, persamaan yang paling signifikan ialah membahas tentang pengaruh signifikan antara dua variabel yaitu manajemen talenta dan kinerja pegawai.	pada judul penelitian terdahulu lebih terfokus pada dua variabel, sedangkan penelitian kali ini membahas tiga variabel yang saling bersangkutan.
3.	Uli, Esther martin (2021) Pengaruh manajemen talenta dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi rumah sakit mitra keluarga kemayoran	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa: variabel manajemen talenta yang terbagi menjadi keterkaitan bakat, pengembangan bakat, dan retensi bakat. Ketertarikan bakat dan pengembangan bakat secara parsial tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan transformasiomal secara persial berpengaruh terhadap komitmen organisasi.	persamaa pada penelitian saat ini yaitu ada dua variabel yang sama dan juga telah bahas di dalamnya yaitu manajemen talenta dan komitmen organisasi.	Perbedaan kali ini pada penelitian terdahulu membahas tiga varibael akan tetapi salah satu variabelnya sangat berbeda dengan variabel penelitian saat ini.
4.	Kadek dimas pramarta dan I gusti salit Ketut netra (2018) Pengaruh	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dapat diterima yaitu	persamaan yang ditemukan yaitu adanya dua variabel yang sama dan saling berpengaruh satu	Berdasarkan penelitian terdahulu dan saat ini letak perbedaanya terletak pada salah satu

No	Nama, Tahun, Dan Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	manajemen bakat dalam mempertahankan karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel oderasi	1) manajemen bakat memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam mempertahankan karyawan. 2) komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam mempertahankan karyawan. 3) komitmen organisasi mampu memoderasi hubungan positif manajemen bakat dalam mempertahankan karyawan. Saran yang direkomendasikan Perusahaan harus melakukan training, sosialisasi, menumbuhkan bakat pekerja sehingga mampu bekerja baik dengan bakat yang baik demi tujuan Perusahaan. Belum terstrukturnya job base pada karyawan membuat karyawab merasa terbebani hal ini harus menjadi perhatian khusus pihak manajemen sehingga tanggung jawab dan kewajiban	sama lain.	variabel Yaitu variabel oderasi.

No	Nama, Tahun, Dan Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
		karyawan sesuai dengan napa yang dikerjakan sehingga karyawan bertahan di PT. Rara lestri global bali.		

Sumber : Berbagai jurnal, 2020

Dari beberapa penelitian di atas, dapat di simpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari manajemen talenta dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti hendak melakukan penelitian untuk menguji pengaruh manajemen talenta dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM TIRTA MANDAR KABUPATEN MAJENE.

### **2.3 Pengaruh / Hubungan Antar Variable**

Variabel adalah setiap karakteristik, jumlah, atau kuantitas yang dapat diukur atau dihitung, ataupun hubungan dimana suatu variabel dapat menjadi sebab akibat dari variabel lainnya.

#### **2.3.1 Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan**

Manajemen talenta merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai. Hal ini untuk memberikan posisi pekerjaan yang tepat dan sesuai kemampuan seorang pegawai itu. Jika proses ini dilakukan maka tujuan organisasi akan mudah tercapai dan akan mengalami peningkatan terhadap kinerja pegawainya.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian penelitian yang dilakukan oleh Herlambang (2021) yang menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena dengan memiliki manajemen talenta yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Selanjutnya dalam penelitian Malika (2019) dengan hasil yang menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki kaitan yang sangat kuat sekali. Apabila manajemen talenta baik maka kinerja pegawai pun akan baik berbeda dengan sebaliknya apabila manajemen talenta kurang baik maka kinerja pegawai pun kurang baik.

### **2.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen organisasi adalah keadaan di mana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Mekta, (Riris dan Ocky 2020) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, penulis menduga adanya keterkaitan komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain yang pernah meneliti variabel yang sama.

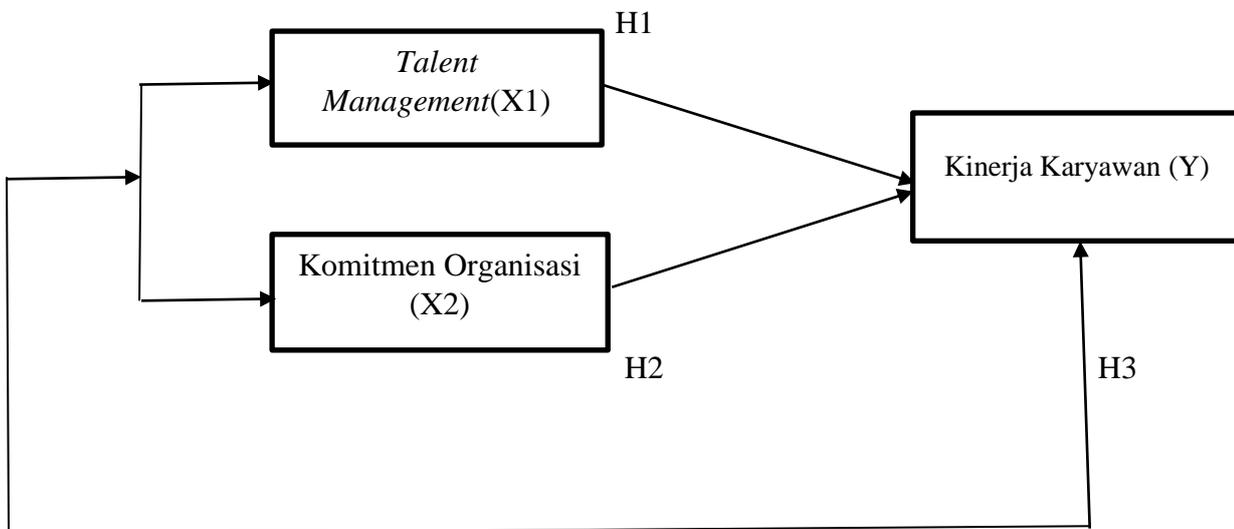
### **2.2.3 Pengaruh Manajemen Talenta Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Manajemen talenta merupakan suatu Upaya untuk mengetahui talenta yang dimiliki oleh seorang pegawai, mengembangkan talenta serta mempertahankan talenta yang di milikinya. Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keingunanya untuk mempertahankan keanggotaanya. Apabila manajemen talenta dan komitmen organisasi baik di dalam organisasi maka akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pramarta dan netra (2018) menyatakan bahwa manajemen talenta dan komitemn organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya dalam penelitian Roberto.*dkk* (2020) juga terbukti bahwa manajemen talenta dan komitmen organisasi memperoleh hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, penulis menduga adanya keterkaitan antara manajemen talenta dan komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain yang pernah meneliti variabel sama.

## **2.4 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah diuraikan diatas, maka paradigma penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

Keterangan:

X1 : *Talent Management*

X2 : Komitmen Organisasi

Y : Kinerja Karyawan

Dari gambar di atas, dapat diketahui bahwa variabel Talent Management (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), Serta Talent Management (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2020) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru

berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan kerangka pemikiran dan pradigma penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga *Management talenta* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga *Talent Management* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM ) Tirta Mandar Majene.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Rifki, Hamidah Nayati Utami, dan Ika Ruhana. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume 27.2*.
- Anwar, M.F.A. (2020) *Strategi Manajemen Talenta (Talenr Management Stratrgy)*.
- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Satria, M. A. H. & Dermawan, I. (2023) Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 4(6)*, 753-767.
- Amin, Nur Fadilah, Garancang, Sabaruddin, Abunawas, (2023) Kamaludin. *Konsep Umum Populasi dan Sampel Dalam Penelitian*. pilar, 14.1 : 15-31
- Ahmad, M., Tumbel. T. M., & Kalangi, J. A. (2020). Pengaruh Citra Merek Terhadap Minat Beli Produk Oriflame Di Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab), 10(1)*, 25-31.
- Arifin, Zaenal. (2020). Metodologi Penelitian Pendidikan. *Jurnal Al-Hikmah, 1.1*.
- Adriati I. G. A. W., Martini, I. A. O., Sutrisni, E., & Wismawan, M. E. T. (2023). Retensi Karyawan Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi. *Jmm Unram-Master Of Management Journal, 12(1)* 1-10.
- Ariyanto, Aris. (2021) Model Talent Management. Pengantar Manajemen Talenta. *Insan Cendikia Mandiri, 2021*, 63.
- Arina, Adeline Amara. (2021). *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Keterikatan Karyawan Dan Pembentukan Organisasi Pembelajar Pada PT Hipernet Indodata Kantor Pusat*. PhD Thesis. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Anwar, M. F. A. (2016). *Strategi Manajemen Talenta (strategy management talent)*.
- Angelia, Y. (2014). *Faktor-Faktor Penentu Retensi Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Employe Engagement Divisi Sumber Daya Manusia PT Pupuk*.
- Asri, N. F. (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara. *Jurnal Manajemen, 1(1)*, 1-20.

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.*
- Angraini, E. D. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Restribusi Daerah Muaro Jambi. *Science of Management and students Research Journal, Vol 2, no.1*
- Aditya Manggala RS, & I Wayan Sugiartana. (2024). Pengaruh Talent Management Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kota Denpasar. *Bisma: Jurnal Manajemen, 9(3), 321–328.*
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. *Prenada Media.*
- Baihaqi, Muhammad Fauzan, & Suharnomo (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudisthira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta).* Diss. Universitas Diponegoro.
- Bamiati, Rosalia Fatma (2020). Pengaruh Distributive Justice and Procedural Terhadap Employee Engagement Pada PT. X Dengan Affective Commitment Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekbis, 21.2: 97-115*
- Christine, Debby, et al. (2019). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Total Arus Kas dan Ukuran Perusahaan Terhadap Financial distess pada Perusahaan property dan real estate yang terdapat di bursa efek Indonesia tahun 2014-2017. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 2.2: 340-350.*
- Dewi, A. S., & Yandri, P. E. (2021). Pengaruh Manajemen Bakat dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKAD Kota Padang. *Jurnal ilmiah pendidikan scholastic 5(2), 35-46*
- Diantono, L. (2018). *"Manajemen Talenta, Komitmen Organisasional, Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja: Studi Di Pt Pln Persero Area Kotamobagu, Sulawesi. 8–40.*
- Ekhsan, M., & Sari, D. M. R. (2022). Peran Komitmen Organisasi sebagai Mediasi pada Pengaruh Talent Management terhadap Employee Retention. *Jesya, 5(2), 1609–1620.*
- Ekhsan, Muhammad. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 13. 1: 1-13.*

- Fierro, Iván; Pinto, Diego; Afanador, D. (2014). Pengaruh komitmen organisasi. Budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap organization citizenship behavior. *Fransisca*. 14(August), 1–43.
- Fahmi, Ilham. 2015. Manajemen Kinerja Dan Teori Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Haris, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT . Asuransi Jasindo ( Persero ) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19(2), 135±151.
- Herlambang, Galang, et al. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pemuda dan olahraga Provinsi Jawa Barat. *PhD Thesis. Universitas Pasundan*.
- Irmawaty, M. H. (2016). Pengaruh Talents Management terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 12(2), 97–104.
- Kibui, A. W., Gachunga, H., & Namusonge, G. S. (2014). Role of Talent Management on Employees Retention in Kenya: A Survey of State Corporations in Kenya: Empirical Review. *International Journal of Science and Research*, 3(2), 414–424.
- Kusumawijaya, I. K. (2014). Peran Mitra Strategis dan Agen Perubahan dalam Manajemen Talenta da Kinerja Manajer. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15(1), 125–143.
- Kusumowardani, Ayu, dan Suharnomo. (2016). Analisis Pengaruh Manajemen Talenta dan Global Mindset Terhadap Kinerja Karyawan dan turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening (studi pada Karyawan PT. cipta busana mandiri demak). *Diponegoro journal of management* 5.3 146-160.
- Kurniawan, Yosanda Rizky, Srimulyani, Veronika Agustini. (2021). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Keterikatan Karyawa di PT INKA multi solusi service. *Jurnal riset manajemen dan akuntansi*, 9.03.
- Muna, F., Al Khoiron, M. F., Putri, Y., Nurhuda, A., Sinta, D., & Lathif, N. M. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana dan Dana Pendidikan Di MTs NU Banat Kudus. *Action Research Journal*, 1(2), 120-135
- Mahadika, Cyntia. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jolin Permata Buana Kota Batam. *EQUILIBIRIA : Jurnal Fakultas Ekonomi* 5. 1.

- Muis, Muhammad Ras, Jufrizen, J., Fahmi, Muhammad. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1. 1: 9-25.
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Nurgiansah, Rochmat, dan Ir Irmawati. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamu Air Mnacur Wonogiri*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nugroho, U. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani*. Penerbit CV. Sarnu Untung.
- Nisa, Ridha Cgoirun, Astuti, Endanf Siti. Prasetya, Arik. (2016). *Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Presero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 39-2.
- Oladapo, V. (2014). The Impact of Talent Management on Retention. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(3), 1–18.
- Purwaningsih, Ririn, dan Ir Irmawati. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*. Diss, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pramarta, Kadek Dimas, Netra, I., Gusti Salit Ketut. (2018). *Pengaruh Manajemen Bakat dalam Mempertahankan Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi*. PhD Thesis. Udayana University.
- Pujihastuti, isti. (2010). Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian. *CEFARS: Jurnal Agribisnis dan Pengembangan Wilayah*, 2, 1: 43-56.
- Permata, P. R. (2016). Analisis Pengaruh Sistem Reward, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Primayudha Mandirijaya). *Jurnal Diponegoro Management*, 1(3), 1–56.
- Pamungkas, M. A. (2014). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon)*. Universitas Diponegoro Semarang.

- Rachmawati, M. (2014). Strategi Untuk Menerapkan Talent Management (Manajemen Talenta) Dalam Perusahaan. *Journal Review Among Makarti*, 7(14), 53–64.
- Riris, Ocky, Johnson. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Salatiga. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol.3 No.1, Januari 2020.
- Roberto (2020). Talent Management, Affective Organizational Commitment and Service Performance in Local Government. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17, 4827.
- Robbins, Stephen P. (1996). Perilaku organisasi, konsep, kontroversi, aplikasi (Hadyana Pujaatmaka, Penerjemah). *Jakarta : Prenhallindo*;
- Rivai, F. E. (2024). *Pengaruh Komisaris Independen dan Investment Opportunity Set Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Sektor Transportasi Dan logistik di Bursa Efek Indonesia tahun 2018-2022) Doctoral dissertation*, Fakultas Ekonomi.
- Risdyanawati, Erfita Fitri. (2020).. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari di Jombang. *Student Repository*.
- Rusmayadi, Ghina Putri, Hariwibowo, Raysha Ramadhani Putri. (2023). Manajemen Talenta Dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Magang. *Jurnal Pendidikan West Scince*, 1. 12: 753-761.
- Sugiyono, Wahyu, Afrianti, Noerdjanah. (2020). Uji Validitas dan Reabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterapian Fisik*, 5 1: 55-61.
- Syekh, saiyyid dan Ali Akbar. (2024). Pengaruh penilaian kinerja dan manajemen talenta terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi kerja pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk Cabang Muara Numgo. *Jurnal manajemen dan sains* 9.2 1563-1567.
- Sianipar, Anggie Rumondang Berliana, dan Kristiana Haryanti. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV.X. *PSIKODIMENSIA : kajian ilmiah psikologi* 13. 1 98.
- Sule, Ernue Tisnawati, Wahyuningtyas, Ratri. (2016). Manajemen Talenta Terintegrasi. *Penerbit Andi*.

- Sutedji, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti kebun sejahtera. *BISMA (bisnis dan manajemen)*, 5(2), 120-129.
- Savitri, C., & Suherman, E. (2018). Pengaruh manajemen talenta dan kepemimpinana trasformasional terhadap komitmen organisasi rumah Sakit Mitra Keluarga Kemayoran. (*Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*).
- Sugiyono, S., Noerdjanah, N., & Wahyu, A. (2020). Uji Validitas dan Reabilitas alat ukur SG Posture evaluatin. *jurnal Keterampilan Fisik*, 5(10), 55-61.
- Sani, F., & Annisa, A. (2019). ISSN : 2302-8912 pengaruh talent management terhadap kinerja karawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderisasi pada karyawan Ni. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 27(2), 635–637.
- Salama, T. G. (2014). Relationship Between Succession Planning Practice and Employee Retention in Large Media Houses in Kenya. *European Journal of Business and Social Sciences*, 11(3), 1–88.
- Sattigeri, R. C. (2016). Employee Retention and Commitment. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 4(4), 77–81.
- Suharnomo, A. K. (2016). Analisis Pengaruh Manajemen Talenta dan Global Mindset terhadap Kinerja Karyawan dan Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Cipta Busana Mandiri Demak). *Jurnal Diponegoro Management*, 5(3), 1–15.
- Sukoco, I., & Fadillah, A. R. (2016). The Analysis of Talent Management Strategy Using Organizationa Competency Approach in PT. Pindad (Persero) Bandung City. *Preneur Journal*, 1(1), 85–102.
- Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen Analysis Journal*, 5(1), 77±86.
- Sri, Larasati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. *Budi Utama, Yogyakarta*
- Tumpubolon, F. M., Hasibuan, A. B. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah. *OIKOS: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 3(1), 55-65.

- Uli, E. M. (2021). *Pengaruh Mnajemen Talenta dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Rumah Sakit Mitra Keluarga Kemayoran*. (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Utami, S. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Program Kelompok Usaha Bersama pada Pelaku Usaha Kecil menengah dalam menangani Tingkat Kemiskinan di Kecamatan Kanigaran Kota Probolinggo*. (doctoral dissertation, Universitas Panca Marga Probolinggo).
- Wicaksono, W., Suyantin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh pelatihan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mnadiri, Tbk di Jakarta. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5 (1), 220-237.
- Yural, dkk. (2018). The Effects of Using Talent Management with Performance Evaluation System Over Employee Commitment in Turkish government. *Yalçın VURAL et al. / Procedia - Social and Behavioral Sciences* 58 (2018) 340 – 34.