

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV IRA STATIONERY KOTA GORONTALO

Silfani Abdullah¹, Robiyati Podungge², Meriyana Franssisca Dunga³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

Email: silfaniabdullah8@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of Talent Management on Employee Performance at CV Ira Stationery, Gorontalo City. This study uses a quantitative approach with a saturated sampling technique and a sample size of 89 respondents. Data collection was carried out through questionnaires and analyzed using simple linear regression analysis with the help of SPSS (21). The results of the study indicate that statistically it meets the criteria of the hypothesis where H_0 is rejected and H_a is accepted or the Talent Management variable (X) has a partial and significant effect on Employee Performance (Y) because the calculated t is $4.279 >$ the t table value of 1.987, with a significance level (Sig) of $0.000 < 0.05$. Based on the results of the analysis, it can be concluded that the better the talent management is implemented, the more employee performance will increase.*

Keywords: *Talent Management; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Ira Stationery Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampling jenuh dan jumlah sampel 89 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS (21). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik memenuhi kriteria hipotesisnya di mana H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel Manajemen Talenta (X) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dikarenakan t hitung $4,279 >$ nilai t tabel $1,987$, dengan tingkat signifikansi (Sig) $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa jika semakin baik manajemen talenta diterapkan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Manajemen Talenta; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Perkembangan industri saat ini semakin cepat dan menyebabkan persaingan bisnis yang lebih ketat. Situasi ini mendorong setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan yang kompetitif, inovatif, serta kemampuan yang cepat dan responsif agar dapat bersaing dengan perusahaan sejenis. Keunggulan-kompetitif ini dapat dicapai dengan memiliki tenaga kerja yang berkualitas, sehingga dapat memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif, efisien, dan produktif. Kualitas tenaga kerja menjadi elemen penting bagi sebuah perusahaan. Jika perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkualitas, maka perusahaan dapat memberikan layanan yang baik kepada pelanggannya (Ariawan, 2022). Menurut (Irfani & Suryalena, 2023) kinerja yaitu hasil yang didapat dari kerja keras karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, yang tidak menyalahi aturan atau hukum, tidak bertentangan dengan etika maupun moral, dan juga dapat dicapai oleh individu atau sekelompok karyawan yang bekerja sama dalam perusahaan. Adapun empat dimensi yang bisa digunakan untuk tolak ukur pada kinerja karyawan yaitu Kualitas, Kuantitas, ketepatan waktu, dan Kerja sama tim. Menurut Mangkunegara (2019:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Sedangkan Menurut Afandi (2020:83) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Keberhasilan yang diinginkan setiap perusahaan terkait erat dengan bagaimana seorang manajer mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah satu cabang dari manajemen umum yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam konteks ini, kinerja karyawan adalah modal dan faktor utama dalam keberhasilan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah manajemen talenta. (Fithratun Nisak & Setya Prihatiningtyas, 2021).

Azhad & Anggraeni, (2022), mendefinisikan, bahwa manajemen talenta merupakan sebuah konsep mulai dari; merencanakan, merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan. *Talent management* bukan hanya sekedar proses tunggal atau bagaimana program pengembangan berjalan, melainkan mencakup serangkaian proses. Manajemen talenta merupakan suatu proses identifikasi atas serangkaian inisiatif. Selain itu bagaimana upaya perusahaan untuk mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki talenta. Untuk menciptakan keunggulan bisnis dan mencapai visi perusahaan maka dibutuhkan suatu keselarasan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi strategis dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dalam pengukuran kinerja maupun penilaian kinerja karyawan, CV Ira Stationery Menggunakan alat ukur kinerja karyawan berupa KPI (*Key Performance Indicator*), setiap KPI memiliki penilaian kinerja karyawan yaitu KPI *Merchandiser Display* (MD Area). Dengan adanya penggunaan *Key Performance Indicator* sebagai alat untuk menilai kinerja karyawan sangat berguna bagi perusahaan agar bisa mengetahui seberapa besar kontribusi usaha kinerja yang karyawan lakukan terhadap kemajuan bisnis perusahaan. Berikut ini adalah kumpulan data KPI karyawan CV Ira Stationery Kota Gorontalo:

Tabel 1 Data KPI Penilaian Kinerja Karyawan Bagian MD Area

No.	Strategic Objective	Proses Internal	
		KPI/Deliverable	Weight
1.	Kreasi Dan Inovasi	% Jumlah kreasi/inovasi yang dilakukan berupa perubahan pajangan, price tag dan posisi planogram	2%
2.	Konsistensi penerapan SOP Dan SPI	% tingkat kepatuhan PP, SOP, dan SPI	10%
3.	Kelengkapan Stok barang	% Kekosongan persediaan, SO, FIFO, Expired, dan barang rusak	10%
4.	Kerapian Pajangan	% kerapian pajangan, pedoman display, dan alur kerja	10%
5.	Price Tag	% harga barang dan barcode	2%
6.	Kebersihan	% Kebersihan Rak, rajangan, area dan alat pakai	10%
Kompetensi Teknis			
1.	Disiplin	% kehadiran masuk, istirahat, pulang, dan extra time	10%
2.	Koordinasi Dan Komunikasi	% komunikasi antar tim, atasan dan etika dalam berbicara	8%
3.	Product Knowledge	% Pengetahuan barang	8%
4.	Penampilan	% kerapian pakaian, rambut dan Id card	8%
5.	Stay di area kerja	% Persentase kesiapan di area kerja dan servis	10%
Weight Total			90%

Sumber Data: CV Ira Stationery, 2024

Berdasarkan hasil observasi maka fenomena yang terjadi pada CV Ira Stationery terkait masalah-masalah yang ada yaitu masih kurangnya Kreativitas karyawan dalam berkreasi melakukan suatu pekerjaan yang membantu tanpa menunggu perintah dari atasan terlebih dahulu dan kurangnya inovatif karyawan dalam mengembangkan inovasi yang mengakibatkan kekakuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada CV Ira Stationery Kota Gorontalo dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah sampel 89 karyawan CV Ira Stationery dengan menggunakan Teknik sampling jenuh. Data yang diperoleh tersebut kemudian diolah menggunakan program Ms. Excel dan aplikasi Statistik SPSS dengan Teknik analisis regresi linear sederhana.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasi masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel dapat memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Nilai korelasi (r) dibandingkan dengan 0,3 jika korelasi (r) lebih besar dari 0,3 maka pertanyaan dibuat kategori valid, bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pertanyaan tersebut dinyatakan valid. $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* dengan Uji Statistik *Cronbach Alpha* (α) suatu variabel akan dikatakan *reliabel* (Handal) jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Adapun kuesioner yang diuji coba kan kepada 30 karyawan pada perusahaan sejenis dengan CV Ira Stationery Kota Gorontalo sebagai *representative* dari sampel yang sebenarnya. Berikut ini adalah tabel yang disajikan hasil validitas dan reliabilitas kuesioner tentang manajemen talenta dan kinerja karyawan pada CV Ira Stationery Kota Gorontalo.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Keterangan
Manajemen Talenta (X)	Seluruh pernyataan yang diberikan oleh responden menunjukkan nilai yang melebihi 0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)		

Sumber: Data Diolah (2025)

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbah's Alpha	Batasan	Keterangan
Manajemen Talenta (X)	0,715	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,851	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari hasil pengujian R hitung menunjukkan bahwa masing-masing dari item pernyataan yang terdapat pada variabel X (Manajemen Talenta) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan $>0,361$ sehingga peneliti menyimpulkan bahwa data yang digunakan adalah valid. serta hasil pengujian *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa variabel X (Manajemen Talenta) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai $>0,60$ sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuesioner yang di gunakan adalah reliabel.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji data terdistribusi normal atau tidak maka dilakukan uji statistic Kolmogrov-Smirnov Test. Jika Nilai signifikansi Kolmogrov-Smirnov lebih dari

nilai alpha (0,05) maka data berdistribusi normal, dan sebaliknya jika nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih kecil dari nilai alpha (0,05) atau dibawanya berarti data distribusi tidak normal. Hasil uji *one sample kolmogrov-simirnov* dapat dilihat pada Gambar berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

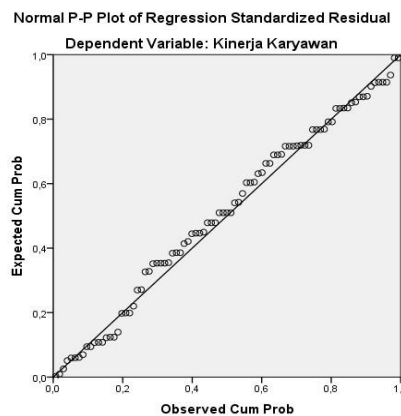
		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,60201568
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,062
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,585
Asymp. Sig. (2-tailed)		,884

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Gambar 1 Hasil Pengujian Normalitas
Sumber: Output Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data pada tabel 4.8 di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,884, nilai signifikansi pengujian normalitas data lebih besar dari nilai alpha 0,05 ($0,884 > 0,05$ sehingga demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel ini berdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan data yang diasumsikan berdistribusi normal.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data pada variabel yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu metode yang digunakan dalam uji normalitas adalah dengan melihat pola sebaran titik pada *probability plot* (P-Plot). Apabila titik-titik data tersebar mengikuti atau sejajar dengan garis diagonal pada plot tersebut, maka data dapat disimpulkan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika titik-titik menyimpang jauh dari garis diagonal, maka data tidak berdistribusi normal. Hasil Normal Probability Plot adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Pegujian Normal Probability Plot
Sumber: Output Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa data (titik) menyebar dengan sempurna di sekitar garis diagonal dengan demikian dasar pengambilan keputusan pada tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa data dalam regresi ini memenuhi asumsi normalitas data.

Uji Linearitas Data

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan

(Linearity) kurang dari 0.05. Adapun hasil pengujian linearitas data dengan menggunakan SPSS 21 adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Pengujian Linearitas Data

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups Within Groups Total	(Combined)	208,736	14	14,910	,662	,804
		Linearity	67,785	1	67,785	3,008	,087
		Deviation from	140,951	13	10,842	,481	,929
		Linearity	1667,758	74	22,537		
			1876,494	88			

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh *sign* adalah 0,929 berarti dalam hal ini *sign* lebih besar dari *a* (0,929 > 0,05), sehingga dapat diketahui bahwa antara manajemen talenta dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang linear atau berpola linear.

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas) secara simultan berpengaruh variabel dependen (terikat). Dengan tujuan untuk melihat besarnya pengaruh variabel manajemen talenta dan variabel kinerja karyawan. Berikut ini regresi dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS 21.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	39,287	7,509		5,232	,000
1 Manajemen Talenta	,673	,157	,417	4,279	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 2025

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan SPSS 21 maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 39,287 + 0,673 X$$

Hasil Persamaan di atas dapat diterjemahkan nilai konstanta 39,287 menunjukkan nilai rata-rata variabel manajemen talenta sebesar 39,287 dengan ketentuan nilai variabel manajemen talenta konstan atau *carteris paribus*. Koefisien regresi variabel manajemen talenta sebesar 0,673 atau sebesar 67,3% artinya jika variabel kinerja mengalami kenaikan 1% maka variabel manajemen talenta akan mengalami peningkatan sebesar 0,673. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh manajemen talenta (variabel X) Terhadap kinerja karyawan (Variabel Y) adalah positif. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel di atas sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen Talenta (X) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji T (Parsial)

Uji t ini tujuannya untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas (manajemen talenta) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) pada CV Ira Stationery Kota Gorontalo. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berikut ini hasil pengujian hipotesis menggunakan uji T dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,287	7,509		5,232	,000
	Manajemen Talenta	,673	,157	,417	4,279	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 2025

Dapat disimpulkan bahwa hasil analisis menunjukkan manajemen talenta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,279, sedangkan t tabel sebesar 1,987 dengan tingkat signifikansi (Sig) 0,000 yang lebih kecil dari α 0,05, ini berarti bahwa manajemen talenta berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV Ira Stationery.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Koefisien determinasi juga dapat diartikan kemampuan variabel X (independen) mempengaruhi variabel Y (dependen). Semakin besar koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Dari hasil analisis data diperoleh sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,417 ^a	,174	,164	4,221

a. Predictors: (Constant), Manajemen Talenta

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan dengan angka atau nilai r square sebesar 0,174. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (manajemen talenta) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) nilai R Square 0,174 atau 17,4% menunjukkan bahwa manajemen talenta hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi dalam kinerja karyawan pada penelitian ini, sedangkan sisanya ada sekitar 82,6% variasi dalam kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel manajemen talenta berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan, penelitian ini menunjukkan kondisi signifikan artinya dengan adanya manajemen talenta yang terdiri dari 4 indikator yaitu pengembangan talenta, retensi talenta, inovasi dan kreativitas serta komitmen organisasi maka dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dengan mengasah bakat atau talenta yang ada dalam diri karyawan, sehingga dapat memberikan manfaat bagi karyawan dalam hal dunia kerja serta pengalaman yang dapat membawa ke jenjang karir yang lebih baik.

Adapun kinerja karyawan yang terdiri dari 5 indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, inisiatif dan proaktivitas serta kerja sama tim dengan adanya beberapa indikator tersebut maka penilaian kinerja dalam perusahaan sangat perlu di perhatikan agar lebih dapat mencapai kinerja yang lebih baik lagi bagi perusahaan yang dapat menjadi kemajuan serta meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja dan juga tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan tersebut agar dapat berdampak positif terhadap perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, serta mempertahankan karyawan dan memberikan peluang karir bagi karyawan agar dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas serta memberikan kinerja yang lebih baik dalam perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada CV Ira Stationery dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen talenta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dari hasil tersebut disimpulkan bahwa hipotesis mengenai manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima baik secara parsial. Hal ini diartikan apabila manajemen talenta diterapkan dengan baik dalam sebuah perusahaan maka kinerja karyawan pun akan ikut meningkat.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Ira Stationery Kota Gorontalo" maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan CV Ira Stationery Kota Gorontalo untuk memperhatikan indikator-indikator manajemen talenta yakni pengembangan talenta, retensi talenta, inovasi dan kreativitas serta komitmen organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai bentuk investasi kinerja dalam mempersiapkan karyawan-karyawan yang berkualitas dan siap bekerja dengan baik agar kinerja perusahaan semakin maju dan meningkat, selain itu memberikan penambahan program pelatihan dan pengembangan yang fokus pada inovasi dan kreativitas karyawan.
2. Bagi Perusahaan CV Ira stationery lebih meningkatkan lagi kualitas dan kuantitas kerja karyawan karena dilihat dari persepsi responden terkait kinerja karyawan bahwa nilai indikator kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan memperoleh nilai yang rendah, yang di mana perusahaan dapat memberikan pelatihan kerja kepada karyawan bagian Helper pergudangan seperti berbagai kegiatan operasional pergudangan yaitu penerimaan dan pengeluaran barang masuk dalam gudang dan melakukan evaluasi secara berkala terhadap kinerja karyawan bagian MD Area (*Merchandiser Display Area*) seperti pemantauan terhadap pemajangan produk, promosi dan pengelolaan stok barang untuk mengidentifikasi kinerja yang dilakukan oleh karyawan dan setiap bulannya serta memberikan penghargaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan referensi untuk penelitian manajemen talenta dan kinerja karyawan serta lebih mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain misalnya pengaruh manajemen talenta dan kesiapan kerja terhadap kinerja karyawan yang didukung dengan teori dan isu-isu terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariawan, J. (2022). Pengaruh Talent Management dan Retensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Management sebagai Pemeditasi pada Karyawan Minimarket di Jakarta. *Literatus*, 4(1), 272–282. <https://doi.org/10.37010/lit.v4i1.778>
- Azhad, M. N., & Anggraeni, Li. (2022). Manajemen Talenta Dan Pengembangan Karier Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 338. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4181>
- Fithratun Nisak, & Setya Prihatiningtyas. (2021). Pengaruh Penerapan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Margomulyo. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 137–142. <https://doi.org/10.30649/aamama.v24i2.126>
- Irfani, S. M., & Suryalena. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(2), 75–83. <https://doi.org/10.35797/jab.13.2.75-83>
- Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan, Melan Angriani Asnawi, Penerbit Cv. Athra Samudra, Jln. Khalid Hasiru, Desa Huntu Barat Bone Bolango – Gorontalo, Website: www.athrasamudra.wixsite/penerbit, Email: athrasamudra@gmail.com, Cetakan ke-1. Januari 2019, ISBN: 978-60252648-7-0.
- Kinerja Karyawan, Tim Penulis: Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany Anis Masyuroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, Surya Putra, ISBN: 978-623-6092-54-5, Cetakan Pertama: Mei, 2021, by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung
- Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja) Penulis: Muhammad Ali Nurdin Dr. Erislan, ST., MM Soehatman Ramli, SKM., MBA ISBN: 978-623-145-446-1 Penerbit: Mitra Ilmu, Cetakan pertama: Desember 2023
- Manajemen Sumber Daya Manusia/gary Dessler; alih bahasa, benyamin molan; penyunting, triyana iskandarsyah. Edisi 1 ISBN 979-8901-38-X, Jakarta: di terbitkan oleh Prenhallindo 1997
- Manajemen Talenta: Konsep dan Implementasi Copyright ©2024 by Irra Chrisyanti Dewi, dkk. All rights reserved ISBN | 978-623-499-711-8 15 x 23 cm vi + 218 halaman Cetakan ke-1, April 2024 Diterbitkan Oleh: PENERBIT KBM INDONESIA Anggota IKAPI (Ikatan Penerbit Indonesia) NO. IKAPI 279/JTI/2021 Depok, Sleman-Jogjakarta (Kantor I) Balen, Bojonegoro-Jawa Timur, Indonesia (Kantor II).