

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH
RETENSI PEGAWAI DI UNIVERSITAS SINGAPERBANGSA
KARAWANG**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister
Manajemen Program Studi Manajemen



oleh

AYU NUR YAUMIL AKBAR

NIM 1907290

**PROGRAM STUDI S2 MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2023**

HALAMAN HAK CIPTA

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH
RETENSI PEGAWAI DI UNIVERSITAS SINGAPERBANGSA
KARAWANG**

Oleh

Ayu Nur Yaumil Akbar

Universitas Pendidikan Indonesia, 2023

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Magister Manajemen (M.M.)
pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis
Program Studi S2 Manajemen

© Ayu Nur Yaumil Akbar, 2023

Universitas Pendidikan Indonesia

Juli, 2023

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang.

Tesis ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak ulang,
difotokopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

AYU NUR YAUMIL AKBAR

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH RETENSI PEGAWAI DI UNIVERSITAS SINGAPERBANGSA KARAWANG


Disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing 1



Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si
NIP. 196201271988031001

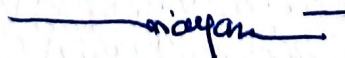
Pembimbing 2



21/8-2022

Dr. Budi Santoso, M.Si
NIP. 196008261987031001

Mengetahui,
Ketua Program Studi S2 Manajemen
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pendidikan Indonesia



Dr. Maya Sari, SE., MM.
NIP. 197107052002012001

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis dengan judul :

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH RETENSI PEGAWAI DI UNIVERSITAS SINGAPERBANGSA KARAWANG

Beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Bandung, 26 Juli 2023



Ayu Nur Yaumul Akbar

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Q.S Al-Baqarah:286)

“...Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari segala urusan) kerjakanlah sungguh-sungguh urusan yang lain dan hanya kepada Allah hendaknya kamu berharap”

(Q.S Al-Insyirah 94:6-8)

Bismillahirrohmanirrohim..

Atas izinMu, ya Allah...

Kupersembahkan karya ini untuk Bapa rahimullah dan Ibu, Ayah dan Ibu mertuaku, suami dan anakku tercinta yang tanpa lelah senantiasa mendukung dan mendoakan keberhasilanku.

Semoga Allah SWT memberikan keberkahan kepada karya kecil saya ini.

Aamiin.



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, Puji dan Syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat, karunia, dan izin dari-Nya penulis diberi kekuatan, kesehatan, dan kemudahan untuk dapat menyelesaikan penulisan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Retensi Pegawai Di Universitas Singaperbangsa Karawang”**. Tujuan dari penulisan Tesis ini merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia

Tesis ini membahas penelitian tentang Manajemen Talenta dan Motivasi serta Retensi Pegawai pada Universitas Singaperbangsa Karawang dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Penulis melakukan eksplorasi fenomena yang terjadi dalam penelitian ini, yang didukung dengan teori-teori terkait penelitian dan pengalaman yang didapatkan ketika penulis terjun ke lapangan sehingga didapatkan gambaran sejauh mana manajemen talenta dan motivasi khususnya yang ada di lingkungan Universitas Singaperbangsa Karawang bisa memberikan dampak yang positif serta optimalisasi atas efektivitas kinerja pegawai pada organisasi yang diteliti.

Besar harapan penulis untuk bisa memperoleh masukan, kritik, saran serta pembaharuan cara pandang dari para pembaca, karena penyusunan Tesis ini masih jauh dari kata relevan untuk dijadikan solusi terhadap fenomena yang terjadi terkait pengaruh manajemen talenta dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi retensi pegawai di Universitas Singaperbangsa Karawang. Akan tetapi penulis berupaya agar penelitian ini dapat menjadi rujukan dan titik awal bagi penulis untuk banyak menyumbangkan karya penulis berupa Tesis yang kiranya dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan sehingga dapat mengembangkan pengetahuan terkait pengaruh manajemen talenta dan motivasi terhadap kinerja

pegawai yang dimediasi oleh retensi pegawai. Tidak lupa penulis ucapkan banyak terima kasih atas setiap pihak yang turut andil dalam penulisan penelitian ini.

Bandung, 26 Juli 2023

Penulis,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a vertical line on the left, a loop in the middle, and a horizontal line extending to the right.

Ayu Nur Yaumil Akbar

NIM 1907290

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah penulis bersyukur kepada Allah SWT, karena tesis ini dapat selesai pada waktu yang telah ditentukan. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu proses penyusunan tesis, wabil khusus kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Solehuddin, M. Pd., M. A., selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. H. Syihabuddin, M. Pd, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia beserta Staf Pimpinan, Staf Dosen, dan Staf Tata Usaha yang telah memberikan bimbingan, bantuan, fasilitas, dan informasi yang bermanfaat selama penulis menyelesaikan pendidikan
3. Ibu Dr. Maya Sari, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia, atas petunjuk dan arahan selama melakukan penulisan tesis ini.
4. Bapak Prof. Dr. H. Suwatno, M. Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam membimbing penyelesaian tesis ini.
5. Bapak Dr. Budi Santoso, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran telah mencurahkan perhatiannya dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Ibu Dr. Hady Siti Hadijah, M.Pd. yang telah menjadi ahli dalam validitas instrument penelitian sekaligus sebagai Dosen Penguji dalam penyelesaian tesis ini.
7. Ibu Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si selaku Dosen Penguji yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam proses menyelesaikan tesis ini.
8. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia, atas ilmu dan pengalaman yang begitu berharga yang selama ini telah diberikan.

9. Segenap Pejabat di lingkungan Universitas Singaperbangsa Karawang yang memberikan saya kesempatan untuk melanjutkan pendidikan di Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia Bandung.
10. Tidak lupa, Kedua orang tua saya Bpk. Drs. Ruyanto Setio Hudiono (alm.) dan Ibu Grasia Kurniati, S.H., M.H, Bapak Mertua saya Andi Muhammad Kurnia Abadi, S.H. dan Ibu Mertua saya Ibu Dra. Andi Nursakka beserta keluarga besar yang sangat mendukung proses perkuliahan dan penyusunan tesis ini
11. Suami tersayang Andi Muhammad Kadri Kurniadi dan putriku tercinta Andi Elnara Yildiz Zeline yang selalu mendukung dalam setiap langkah penyelesaian tesis ini.
12. Kakak laki-laki saya Pandu Putra Hidayanto dan keluarga, serta adikku tersayang Dewi Rahayu Arifa yang selalu mendoakan dalam setiap langkahku untuk penyelesaian tesis ini.
13. Teman-teman seperjuangan di Prodi Manajemen khususnya angkatan 2019, terima kasih atas kebersamaan kita selama ini semoga silaturahmi tetap terjaga.
14. Kepada semua pihak yang namanya tidak bisa penulis tuliskan satu persatu. Akhirnya, semoga amal baik yang telah Bapak/Ibu/Saudara/i, teman-teman berikan kepada penulis mendapatkan balasan yang sebaik mungkin dari Allah SWT. Aamiin...ya robbal alamin.

Bandung, 26 Juli 2023

Penulis,



Ayu Nur Yaumul Akbar

NIM 1907290

ABSTRAK

Ayu Nur Yaumil Akbar. 1907290. Pengaruh Manajemen Talenta dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Retensi Pegawai di Universitas Singaperbangsa Karawang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas manajemen talenta, tingkat motivasi, tingkat retensi dan tingkat kinerja pegawai di Universitas Singaperbangsa Karawang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu unit terkecil dalam satuan Universitas yaitu ditentukan adalah Program Studi karena Program Studi diberikan kewenangan untuk mengelola talenta sebanyak 35 Program Studi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan ukuran sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 30 program studi dengan alasan tidak semua program studi mendukung (dari sisi kebutuhan data) atas penelitian ini termasuk respondennya adalah ketua program studi. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) menggunakan program software SPSS versi 26. Hasil penelitian yang didapatkan antara lain: (1) Variabel manajemen talenta dan motivasi berdasarkan hasil sebaran kuesioner pada Universitas Singaperbangsa Karawang berada pada kriteria Baik; (2) Manajemen talenta berpengaruh secara positif terhadap retensi pegawai di Universitas Singaperbangsa Karawang; (3) Motivasi berpengaruh secara positif terhadap retensi pegawai di Universitas Singaperbangsa Karawang; (4) Retensi pegawai tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Universitas Singaperbangsa Karawang; (5) Manajemen talenta berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Universitas Singaperbangsa Karawang; (6) Motivasi tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Universitas Singaperbangsa Karawang; (7) Manajemen talenta tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai melalui retensi pegawai di Universitas Singaperbangsa Karawang; (8) Motivasi tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai melalui retensi pegawai di Universitas Singaperbangsa Karawang.

Kata kunci: Manajemen talenta, motivasi, retensi pegawai, kinerja pegawai

ABSTRACT

Ayu Nur Yaumil Akbar. 1907290. The Effect of Talent Management and Motivation on Employee Performance Mediated by Employee Retention at Singaperbangsa University Karawang.

This study aims to determine the effectiveness of talent management, motivation levels, retention levels and employee performance levels at Singaperbangsa University, Karawang. This research uses descriptive and verification research methods. The population determined in this study is the smallest unit in the University unit, namely the Study Program because the Study Program is given the authority to manage talents of 35 Study Programs. The sampling technique used probability sampling with a sample size taken for this study of 30 study programs on the grounds that not all study programs supported (in terms of data needs) this research including the respondent being the head of the study program. The research instrument used was a questionnaire. The data analysis used was path analysis using the SPSS version 26 software program. The research results obtained included: (1) Talent management and motivation variables based on the results of distributing questionnaires at Singaperbangsa Karawang University were in the Good criteria; (2) Talent management has a positive effect on employee retention at Singaperbangsa University, Karawang; (3) Motivation has a positive effect on employee retention at Singaperbangsa University, Karawang; (4) Employee retention has no positive effect on employee performance at Singaperbangsa University, Karawang; (5) Talent management has a positive effect on employee performance at Singaperbangsa University, Karawang; (6) Motivation has no positive effect on employee performance at Singaperbangsa University, Karawang; (7) Talent management has no positive effect on employee performance through employee retention at Singaperbangsa Karawang University; (8) Motivation has no positive effect on employee performance through employee retention at Singaperbangsa University, Karawang.

Keywords: Talent management, motivation, employee retention, employee performance

DAFTAR ISI

HALAMAN HAK CIPTA	i
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iii
KATA PENGANTAR	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Kegunaan Penelitian	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
2.1 Kajian Pustaka	16
2.1.1 <i>Grand Theory</i>	16
2.1.2 <i>Middle Theory</i>	20
2.1.3 Kinerja Pegawai	25
2.1.4 Manajemen Talenta.....	32
2.1.5 Motivasi	42

2.1.6	Retensi Karyawan	54
2.2	Hasil Penelitian Terdahulu	60
2.3	Kerangka Berpikir	66
2.4	Paradigma Penelitian	67
2.5	Hipotesis	68
BAB III METODE PENELITIAN.....		69
3.1	Desain Penelitian	69
3.2	Operasionalisasi Variabel	70
3.3	Sumber Data	74
3.4	Populasi, Sampel, dan Teknik Penentuan Sampel.....	75
3.4.1	Populasi.....	75
3.4.2	Teknik Penentuan Sampel	76
3.5	Teknik Pengumpulan Data	77
3.6	Prosedur Penelitian	77
3.7	Pengujian Instrumen Penelitian.....	78
3.7.1	Uji Validitas	78
3.7.2	Uji Reliabilitas	81
3.8	Metode Analisis Data	84
3.8.1	Analisis Deskriptif	84
3.8.2	Analisis Jalur (<i>Path Jalur</i>).....	86
3.9	Uji Asumsi Klasik	90
3.9.1	Uji Normalitas.....	90
3.9.2	Uji Multikolinearitas	90
3.9.3	Uji Heterokedastisitas	90
3.10	Uji Hipotesis.....	91
3.10.1	Uji Signifikan Simultan (Uji-F).....	91

3.10.2 Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	92
3.10.3 Uji Sobel	93
3.10.4 Kekuatan Koefisien Determinasi (R^2)	93
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	95
4.1 Pelaksanaan Penelitian	95
4.2 Karakteristik Responden	96
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	96
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	97
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	98
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	99
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	99
4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas	100
4.3.3 Hasil Uji Heterokedasitisitas	101
4.4 Hasil Analisis Data Deskriptif.....	102
4.4.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden.....	102
4.6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis	134
4.6.1 Pengaruh Manajemen Talenta (X_1) atau Motivasi (X_2) terhadap Retensi Pegawai (M).....	134
4.6.2 Pengaruh Manajemen Talenta (X_1), Motivasi (X_2) dan Retensi Pegawai (M) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	137
4.7 Hasil Analisis Jalur.....	141
4.8 Hasil Uji Pengaruh Mediasi dengan Uji Sobel.....	143
4.9 Pembahasan	146
4.9.1 Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Retensi Pegawai	146
4.9.2 Pengaruh Motivasi terhadap Retensi Pegawai.....	147
4.9.3 Pengaruh Retensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai	148

4.9.4	Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai	150
4.9.5	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.....	150
4.9.6	Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai melalui Retensi Pegawai.....	151
4.9.7	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Retensi Pegawai.....	151
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		152
5.1	Kesimpulan.....	152
5.2	Implikasi Hasil Penelitian	153
5.3	Saran.....	153
DAFTAR PUSTAKA		155

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Program Studi dan Akreditasi di Universitas Singaperbangsa Karawang	4
Tabel 1. 2 Kategori Capaian Rencana Kinerja.....	7
Tabel 1. 3 Rekapitulasi Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai di Unsika.....	7
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	60
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	72
Tabel 3. 2 Populasi Penelitian.....	75
Tabel 3. 3 Skala Likert.....	77
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Talenta (X_1).....	79
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2).....	80
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Retensi Pegawai (M).....	80
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	81
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Manajemen Talenta (X_1)	82
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_2).....	82
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Retensi Pegawai (M).....	83
Tabel 3. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	83
Tabel 3. 12 Skala Likert.....	84
Tabel 3. 13 Format Tabulasi Kuesioner.....	85
Tabel 3. 14 Rentang Skala Analisis Deskriptif.....	86
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	96
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	97
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	98
Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas	100
Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinearitas.....	101
Tabel 4. 6 Hasil Uji Heterokedasititas.....	102
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden mengenai Perencanaan Talenta	103
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden mengenai Proses Orientasi Talenta	103
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden mengenai Manajemen Kinerja.....	104
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden mengenai Pemetaan Talenta.....	105

Tabel 4. 11	Tanggapan Responden mengenai Analisis Kebutuhan Pengembangan dan Pembelajaran	105
Tabel 4. 12	Tanggapan Responden mengenai Implementasi Pengembangan dan Pembelajaran.....	106
Tabel 4. 13	Tanggapan Responden mengenai Review Talent	107
Tabel 4. 14	Tanggapan Responden mengenai Perencanaan Karir	107
Tabel 4. 15	Tanggapan Responden mengenai Perencanaan Suksesi	108
Tabel 4. 16	Tanggapan Responden mengenai Mengikat Talenta	109
Tabel 4. 17	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Manajemen Talenta (X ₁).....	110
Tabel 4. 18	Tanggapan Responden mengenai Pencapaian Prestasi Tertinggi...	111
Tabel 4. 19	Tanggapan Responden mengenai Tujuan yang Realistis dan Menantang	111
Tabel 4. 20	Tanggapan Responden mengenai Apresiasi atas Prestasi.....	112
Tabel 4. 21	Tanggapan Responden mengenai Interaksi dengan Orang Sekitar.	113
Tabel 4. 22	Tanggapan Responden mengenai Hubungan dengan dosen dan tendik	113
Tabel 4. 23	Tanggapan Responden mengenai Kebutuhan Untuk Naik Jabatan Fungsional.....	114
Tabel 4. 24	Tanggapan Responden mengenai Kemauan untuk Naik Jabatan Struktural	115
Tabel 4. 25	Tanggapan Responden mengenai Memiliki Keberanian dalam Berpendapat	115
Tabel 4. 26	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X ₂)	116
Tabel 4. 27	Tanggapan Responden mengenai Menurunnya Absensi Pegawai..	117
Tabel 4. 28	Tanggapan Responden mengenai Menggunakan Jam Kerja dengan Tepat dan Baik	118
Tabel 4. 29	Tanggapan Responden mengenai Datang Bekerja Tepat Waktu....	118
Tabel 4. 30	Tanggapan Responden mengenai Menurunnya Niat Pegawai untuk Mengundurkan Diri dari Jabatan	119

Tabel 4. 31	Tanggapan Responden mengenai Keseimbangan antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi	120
Tabel 4. 32	Tanggapan Responden mengenai Mengurangi Konflik Karyawan	120
Tabel 4. 33	Tanggapan Responden mengenai Budaya Program Studi dan Nilai yang Positif bagi Pegawai.....	121
Tabel 4. 34	Tanggapan Responden mengenai Sikap Suportif antar Rekan Kerja	122
Tabel 4. 35	Tanggapan Responden mengenai Terciptanya Suasana Kerja yang Harmonis.....	122
Tabel 4. 36	Tanggapan Responden mengenai Terjadinya Perbaikan Fisik Pegawai	123
Tabel 4. 37	Tanggapan Responden mengenai Terjadinya Perbaikan Mental Pegawai	123
Tabel 4. 38	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Retensi Pegawai (M)	124
Tabel 4. 39	Tanggapan Responden mengenai Mencapai Target yang telah Ditetapkan.....	125
Tabel 4. 40	Tanggapan Responden mengenai Memenuhi Beban Kerja yang telah Ditetapkan.....	126
Tabel 4. 41	Tanggapan Responden mengenai Menyelesaikan Tugas dengan Baik dan Teliti	127
Tabel 4. 42	Tanggapan Responden mengenai Tidak Banyak Kesalahan dalam Melakukan Pekerjaan.....	127
Tabel 4. 43	Tanggapan Responden mengenai Memiliki Pemahaman yang Diperlukan dalam Pencapaian Efisiensi Kerja.....	128
Tabel 4. 44	Tanggapan Responden mengenai Tidak Menunda dalam Menyelesaikan Pekerjaan	129
Tabel 4. 45	Tanggapan Responden mengenai Menunjukkan Komitmen untuk Menyelesaikan Pekerjaan dengan Baik	130
Tabel 4. 46	Tanggapan Responden mengenai Memiliki Jiwa Kepemimpinan..	130
Tabel 4. 47	Tanggapan Responden mengenai Berani Mengutarakan Pendapat	131
Tabel 4. 48	Tanggapan Responden mengenai Menganalisis Masalah Pribadi ..	132

Tabel 4. 49 Tanggapan Responden mengenai Menganalisis Masalah dengan Rekan Kerja	132
Tabel 4. 50 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)	133
Tabel 4. 51 Pengaruh Manajemen Talenta (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Retensi Pegawai (M).....	134
Tabel 4. 52 Koefisien Determinasi	135
Tabel 4. 53 Hasil Uji-F.....	137
Tabel 4. 54 Pengaruh Manajemen Talenta (X_1), Motivasi (X_2) dan Retensi Pegawai (M) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	137
Tabel 4. 55 Hasil Uji-F.....	141
Tabel 4. 56 Hasil Regresi Manajemen Talenta terhadap Retensi Pegawai.....	144
Tabel 4. 57 Hasil Regresi Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan melalui Retensi Pegawai	144
Tabel 4. 58 Hasil Regresi Motivasi terhadap Retensi Pegawai	145
Tabel 4. 59 Hasil Regresi Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Retensi Pegawai	145

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Faktor Pendorong Kinerja di Eropa	2
Gambar 1. 2 Jumlah Program Studi di Unsika berdasarkan Nilai Akreditasi.....	6
Gambar 2. 1 Produktivitas Individu (Karyawan).....	28
Gambar 2. 2 Kerangka Manajemen Talenta	38
Gambar 2. 3 Teori Kebutuhan Maslow	45
Gambar 2. 4 Kerangka Berpikir	67
Gambar 2. 5 Paradigma Penelitian Pengaruh Manajemen Talenta dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Retensi Pegawai.....	68
Gambar 4. 1 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	96
Gambar 4. 2 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	98
Gambar 4. 3 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	99

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M.S., Purnomo, R., Jati, E.P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Performance*. Vol 26 (2), hal 66-76.
- Adamy, Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: UNPAM PRESS.
- Adiba, Elfira Maya. (2018). Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Loyalitas Kerja Karyawan. *Journal of Islamic Economics*. 2(1): 60-80.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aguinis, Herman dan Jing Burgi-Tian. (2021). Talent management challenges during COVID-19 and beyond: Performance management to the rescue. *Business Research Quarterly 2021*, Vol. 24(3) 233–240 © The Author(s) 2021 Article reuse guidelines: sagepub.com/journals-permissions DOI: 10.1177/23409444211009528 journals.sagepub.com/home/brq
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/23409444211009528>
- Al-Jarradi, K. (2011). An Investigation into the Effectiveness of the Reward System in the Government Sector in the Sultanate of Oman and the Potential for Introducing a Total Reward Strategy. Ph.D. thesis, *University of Manchester*.
- Anisah dan Sakinah AS. (2020). Konsep Manajemen Talenta dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *J-MAS Jurnal Manajemen dan Sains Vol 5 No 2 (2020)*
- Aryani, Dwi. (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pt Bika Parama Cipta. S1 Thesis, *Universitas Mercu Buana Jakarta*.
- Azis, Aissah Qomaria dan Suwatno. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 4 No. 2 Juli 2019*.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Berger, Lance A. & Berger, Dorothy R. (2008). *The Handbook of Best Practice on Talent Management: Mengidentifikasi, Mengembangkan, dan Mempromosikan Orang Terbaik untuk Menciptakan Keunggulan*

Ayu Nur Yaumil Akbar, 2023

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH RETENSI PEGAWAI DI UNIVERSITAS SINGAPERBANGSA KARAWANG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Organisasi. Diterjemahkan oleh Kumala Insiwi Suryo. Jakarta: Permata Printing.

- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Byrne, Barbara M. (2010). *Structural Equation Modeling With AMOS: Basic Concepts, Applications, And Programming*, Second Edition. New York: Tylor & Francis Group.
- Carsen, Jenifer. (2005). *Hr. How to: Employee Retention*. Chicago: CCH.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- David, Fred. R. *Manajemen Strategi Konsep*. Jakarta: Salemba empat.
- Dessler. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2. Jakarta: Prenhalindo.
- Ekhsan, Muhammad dan Muhamad Taopik. (2020). Peran Mediasi Employee Engagement pada Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 22 (3).
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Febriarni, Ambia D. (2012). Pengaruh talent management terhadap kinerja pegawai pada kantor pusat PT. Bank X = The effect of talent management practices on employee performance at head quarter of PT. Bank X. *Universitas Indonesia Library*
- Firman, Yogie dan Andriyani. (2018). Analisis Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Retensi Karyawan melalui Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Regional IV Jawa Tengah & D.I.Y). *Fakultas Ekonomika & Bisnis Digital Library*.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gunawan, Yurika. (2011). Analisis Pengaruh Manajemen Karier, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT. Origa Mulia FRP. *Binus University Jakarta, Indonesia*.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hapuk, Mega Silvia Karen, Suwatno, dan Amir Machmud. Efikasi diri dan motivasi: sebagai mediasi pengaruh pendidikan kewirausahaan terhadap minat berwirausaha. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi* Vol. 5 No. 2 (2020): Oktober <https://doi.org/10.21067/jrpe.v5i2.4577>
- Harmen, H., & Darma, M. T. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 114–129.
- Hasiyany, D., Ahman, E., Suwatno, S., & Santoso, B. (2021). Implementation of Management Performance: SAKIP In Strengthening Bureaucratic Reform (Research on PPPPTK TK and PLB). *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 5(1), 30-45.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlianto, Jajang Iqbal, Suwatno, dan Herlina. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Kearsipan SMK Administrasi Perkantoran di SMK Negeri 1 Ciamis. ./
- Hikmawan, Try dan Budi Santoso. (2020). Apakah Pemberian Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?. *Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi Manajerial* Vol 19 No 1 (2020)
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*.
- Isanawikrama. Buana, Yud, et al. (2017). Analisis Pengaruh Talent Management terhadap Organizational Performance dan dampaknya pada Employee Retention. *Jurnal Administrasi dan Kesekretarian*. 3(1): 150-160.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kardiman, Asep dan Suwatno. (2018). Motivasi dan kepuasan kerja sebagai determinan kinerja guru tidak tetap. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol 3, No 1 (2018)

- 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 Vol 5 No 3 (2016)*
- Laksana, Fery Tri. (2014). Kepemimpinan dan Motivasi Karyawan Pengaruhnya Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Trimandiri Plasindo Cimahi <https://elib.unikom.ac.id/>
- Larasati, Sindi dan Alini Gilang. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi), *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol.V, No 3, Hal.212, Desember.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. dan Aida V. Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marnis, Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemoderasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol 1 No. 1*.
- Nurchayanti, Suwatno, dan M. Dudih Sugiharto. (2019). Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement Generasi Y. *Jurnal Manajerial Vol. 18 No. 2 ISSN : 1412 – 6613*
- Nisa, Ridha Choirun, Endang 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). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 39 No.2*.
- Pella, D. A., & Inayati, A. (2011). *Talent Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Rachmadinata, Niko Satria dan Hani Gita Ayuningtias. (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia Vol 17 No 3 (2017)*.
- Rahmawati, Hanum Aula. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Vol 7 No 2 (2019)*.
- Ramadhani, Ferra Eka, Harsono dan Sunardi. (2020). Talent Management dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Retention Sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 7 No 2 (2020)*.
- Ratnawati, Dian Putri dan Made Subudi. (2018). Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. *E-jurnal Manajemen Vol 7 No 11 (2018)*.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi edisi ke-12 buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Budi. (2005). Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia Vol.3, No.6, Jan 2005*
- Saputra, Redy Tri, Sri Langgeng Ratnasari, dan Rona Tanjung. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika Vol 4 No 1*.
- Sari, Dita Purnama dan Hani Gita Ayuningtyas. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Kota Bandung. *e-Proceeding of Management : Vol.7, No.2 Agustus 2020 ISSN : 2355-9357*
- Sari, Triana Wulan dan Budi Santoso. (2018). Upaya Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Melalui Kecerdasan Emosional. *JURNAL PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN Vol. 3 No. 1, Januari 2018, Hal. 113-118*
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suherman, Enjang dan Citra Savitri. (2018). Analisis Peran Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Marketing Dealer Wijaya Toyota Subang. *Jurnal Buana Ilmu Vol 3 No 1 (2018) DOI: <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.457>*
- Sulistiyana. (2021). Pengaruh Talent Management terhadap Employee Retention dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris)

- pada PT. Dlingo Digital Media Yogyakarta). *Jurnal Universitas Teknologi Yogyakarta*.
- Sumarni, Murti. (2011). Pengaruh Employee Retention terhadap Turnover Retention dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas PGRI Yogyakarta*. 8: 20-47.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Ratri Wahyuningtyas. (2016). *Manajemen Talenta Terintegrasi*. Yogyakarta: Andi.
- Suwaji, Rifki dan Rina Indra Sabella. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan PT. Aerofood ACS Kota Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online) Vol 3 No 10 ISSN 2614-0365e-ISSN 2599-087X*.
- Suwatno. (2009). Pengaruh Komunikasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Smu Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Komunikasi UPNYK*, vol. 7, no. 3.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. (2021). *Manajemen Kewirausahaan, Panduan Menghadapi Disrupsi Bisnis Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, R. Rina Novianty Ariawaty, dan Nani Imaniyati. (2022). *Pengantar Manajemen, Panduan Pengelolaan Organisasi di Era Digital*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Suwatno, R. Rina Novianty Ariawaty, dan Budi Santoso. (2023). *Manajemen Strategis, Panduan Menghadapi Disrupsi dan Kompetisi Kontemporer*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Theodora, Olivia. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. <http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3615>
- Vural, Gamze, Ahmet GokhanSokmen, dan Emin HuseyinCetenak. (2012). Affects of working Capital Management on Firm's Perfomence Evidence from Turkey. *International Journal of Economic and Financial Issue*, 2(4): pp: 488-495.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winardi. (2011). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Windi, Wina Nur, Eeng Ahman dan Budi Santoso. (2021). Analisis Talent Management dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Investasi*. Vol. 7 No. 3 2021
- Wijaya, Candra. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: LPPPI.
- Wijayanti, Catur Wahyu dan Harlina Nurtjahjanti. (2015). Perceived Organizational Support Dan Retensi Pada Karyawan. *Jurnal Empati*. 4(1): 49-54.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yamin, Sofyan dan Kurniawan, Heri. (2009). *SPSS COMPLETE: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta