

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KETERLIBATAN KARYAWAN
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT PLN (PERSERO)
UNIT INDUK DISTRIBUSI JAWA BARAT**



SKRIPSI

diajukan untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:

Melisa Nur Azizah

NIM. 2108363

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2025**

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KETERLIBATAN KARYAWAN
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT PLN (PERSERO)
UNIT INDUK DISTRIBUSI JAWA BARAT**

Oleh:

Melisa Nur Azizah

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Melisa Nur Azizah

Universitas Pendidikan Indonesia

2025

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang.

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
dengan dicetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

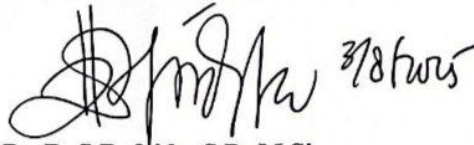
**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KETERLIBATAN KARYAWAN SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK
DISTRIBUSI JAWA BARAT**

Melisa Nur Azizah

2108363

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing I



Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si.
NIP. 197302052005012003

Dosen Pembimbing II



Annisa Ciptagustia, S.E., M.Si.
NIP. 198702012015042002

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Maya Sari, S.E., M.M.
NIP. 197107052002122007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2025**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterlibatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat”** sepenuhnya merupakan karya saya sendiri, begitu juga semua yang ada di dalamnya. Saya tidak melakukan plagiarisme atau melanggar etika keilmuan dalam proses pembuatannya, kecuali pada bagian tertentu seperti kutipan atau referensi sesuai dengan aturan penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Atas pernyataan ini, saya siap bertanggung jawab sepenuhnya atas kebenaran dan orisinalitas karya ini.

Bandung, Agustus 2025

Yang membuat pernyataan



Melisa Nur Azizah

NIM. 2108363

ABSTRAK

Melisa Nur Azizah (2108363), “Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterlibatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat”

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. Menurut data yang diperoleh terdapat suatu permasalahan pada tingkat kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat di mana tiap tahunnya mengalami penurunan. Penurunan kinerja karyawan ini apabila dibiarkan akan mengganggu operasional bisnis dan menurunkan produktivitas serta kualitas kerja perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan sampel sebanyak 68 orang yang dihitung menggunakan rumus slovin dari 163 orang populasi. Penelitian ini menggunakan teknik sampling *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling Partial Least Squares* (SEM-PLS) melalui *software* SmartPLS 4.0.9.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, keterlibatan karyawan tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, pada jalur mediasi, keterlibatan karyawan tidak mampu menunjukkan peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara manajemen talenta dan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat lebih banyak dipengaruhi secara langsung oleh praktik manajemen talenta dibandingkan melalui keterlibatan karyawan.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Keterlibatan Karyawan, Kinerja Karyawan, SEM-PLS

ABSTRACT

Melisa Nur Azizah (2108363), “The Influence of Talent Management on Employee Performance with Employee Engagement as a Mediating Variable at PT PLN (Persero) West Java Distribution Main Unit”

This study aims to explore the effect of talent management on employee performance, with employee engagement as a mediating variable, among employees of PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. Based on the data obtained, there is a recurring issue of declining employee performance at PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat each year. If left unaddressed, this decline may disrupt business operations and reduce both productivity and work quality. The purpose of this research is to examine the influence of talent management on employee performance through employee engagement as a mediating variable. The research employed a descriptive and verificative method with a sample of 68 respondents, calculated using Slovin's formula from a population of 163 employees. The sampling technique used was simple random sampling, and data were collected through the distribution of questionnaires. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS version 4.0.9.9. The results indicate that talent management has a positive and significant effect on both employee engagement and employee performance. However, employee engagement does not have a significant positive effect on employee performance. Consequently, employee engagement does not play a significant mediating role in the relationship between talent management and employee performance. These findings suggest that improvements in employee performance at PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat are more directly influenced by talent management practices than by employee engagement.

Keywords: Talent Management, Employee Engagement, Employee Performance, SEM-PLS

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat dan rahmat dan karunia-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterlibatan Karyawan sebagai variabel Mediasi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat”. Penulis juga mengucapkan shalawat serta salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia. Penulis menyadari bahwa proposal penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sehingga penulis menerima kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak akan selesai tanpa dukungan, arahan, dan doa dari berbagai pihak selama proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Didi Sukyadi, M.A., selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Ibu Prof. Dr. Ratih Hurriyati, M.P., CSBA., selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Dr. Maya Sari, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen FPEB UPI yang telah memotivasi dan memfasilitasi agar penulis cepat menyelesaikan studi.
4. Ibu Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si., selaku dosen pembimbing I yang selalu meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan, saran, dan petunjuk sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Annisa Ciptagustia, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing II yang selalu meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan, saran, dan petunjuk sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Ibu Dr. Ayu Krishna Yuliawati, S.Sos., M.M., selaku dosen pembimbing akademik yang selalu membimbing dan mengarahkan selama perkuliahan.

7. Seluruh civitas akademik, baik dosen maupun staff Program Studi Manajemen dan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.
 8. Kedua orang tua penulis yang tercinta dan terkasih serta keluarga, Ayah Waluyo dan Ibu Tusiyah, terima kasih atas semua doa, dukungan, waktu, dan usaha yang telah Ayah dan Ibu lakukan. Kedua kakak laki-laki tersayang, Aris Setiawan dan Frendi Wahyudi yang sudah mendukung dan memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan sampai memperoleh gelar sarjana.
 9. Seluruh pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat yang telah banyak memberikan arahan dan turut berpartisipasi dalam menyelesaikan skripsi penulis.
 10. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen angkatan 2021 yang telah saling memberikan dukungan, bantuan, dan semangat selama perkuliahan.
 11. Sahabat penulis sejak awal perkuliahan hingga saat ini, Yenniraya, yang selalu setia menemani setiap proses selama masa perkuliahan, serta tak henti memberikan dukungan, motivasi, bantuan, dan semangat.
 12. Sahabat penulis di perkuliahan, Fitri, Diva, Resna, Gya, Natasya, dan Farischa yang telah menemani proses selama hari-hari di perkuliahan.
 13. Mardhiyah, Putri, Kamila, Gina, Sarah, Triany, dan Rizqi selaku sahabat terdekat penulis yang selalu memberikan semangat dan kebersamaan penulis.
 14. Teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang selalu membantu dan menjadi tempat berdiskusi dalam penyusunan skripsi ini.
 15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan semangat, dukungan, dan doa untuk penyelesaian draft skripsi ini.
- Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan doa serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

Bandung, Agustus 2024

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	10
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Kegunaan Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
2.1. Kajian Pustaka	13
2.1.1. Konsep Manajemen Talenta.....	13
2.1.2. Konsep Keterlibatan Karyawan	23
2.1.3. Konsep Kinerja Karyawan.....	30
2.2. Penelitian Terdahulu	38
2.3. Kerangka Pemikiran	45
2.4. Paradigma Peneliti.....	48
2.5. Hipotesis Penelitian	48
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1. Objek Penelitian	50
3.2. Metode dan Desain Penelitian	50
3.2.1. Metode Penelitian	50
3.2.2. Desain Penelitian	51
3.3. Operasional Variabel	51
3.4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	60
3.4.1. Sumber Data	60
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data	61
3.5. Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel.....	61

3.5.1. Populasi.....	61
3.5.2. Sampel	62
3.5.3. Teknik Penarikan Sampel	63
3.6. Uji Instrumen Penelitian.....	63
3.6.1. Uji Validitas	63
3.6.2. Uji Reliabilitas	65
3.7. Rancangan Analisis Data.....	67
3.7.1. Proses Pengolahan Data.....	67
3.7.2. Analisis <i>Partial Least Square-Struktural Equation Modeling</i> (PLS-SEM).....	73
3.7.3. Uji Hipotesis (<i>Resampling Bootstrapping</i>).....	81
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	83
4.1. Hasil.....	83
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	83
4.1.2. Gambaran Umum Karakteristik Responden	85
4.1.3. Gambaran Umum Variabel Penelitian	87
4.1.4. Analisis <i>Partial Least Square-Struktural Equation Modeling</i> (PLS-SEM).....	126
4.1.4.1. Evaluasi Model Pengukuran Reflektif (<i>Outer Model</i>).....	126
4.1.4.2. Evaluasi Model Pengukuran Struktural (<i>Inner Model</i>).....	133
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	141
4.2.1. Pengaruh Manajemen Talenta (X) terhadap Keterlibatan Karyawan (Z)	141
4.2.2. Pengaruh Manajemen Talenta (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) .	143
4.2.3. Pengaruh Keterlibatan Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	145
4.2.4. Pengaruh Manajemen Talenta (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang di Mediasi oleh Keterlibatan Karyawan (Z)	147
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	150
5.1. Kesimpulan.....	150
5.2. Saran	151
DAFTAR PUSTAKA.....	154
LAMPIRAN.....	163

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat Periode 2022-2024.....	3
Gambar 1. 2 Persentase Kehadiran Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat Periode 2022-2024.....	8
Gambar 2. 1 Skema Proses Manajemen Talenta	18
Gambar 2. 2 <i>The X Model of Employee Engagement</i>	27
Gambar 2. 3 Dimensi Kinerja Karyawan.....	32
Gambar 2. 4 Kerangka Pemikiran.....	46
Gambar 2. 5 Paradigma Penelitian.....	47
Gambar 3. 1 Tahapan Pengujian PLS-SEM.....	73
Gambar 3. 2 Model Penelitian	74
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat	82
Gambar 4. 2 Outer Model Pengujian PLS-Algorithm	131
Gambar 4. 3 Inner Model Pengujian PLS-Algorithm	138
Gambar 4. 4 Output <i>Pengujian Bootstrapping</i>	139

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Manajemen Talenta (X)	51
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y)	57
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Keterlibatan Karyawan (Z)	59
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel X, Z, dan Y	63
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X, Z, dan Y	66
Tabel 3. 6 Kriteria Bobot Nilai Alternatif	67
Tabel 3. 7 Rekapitulasi Pengubahan Data.....	68
Tabel 3. 8 Interpretasi Data Hasil Kuesioner	68
Tabel 3. 9 Tabel Makna Deskriptif Variabel Manajemen Talenta (X)	69
Tabel 3. 10 Tabel Makna Deskriptif Variabel Keterlibatan Karyawan (Z)	70
Tabel 3. 11 Tabel Makna Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	72
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	85
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	85
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir..	86
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	86
Tabel 4. 5 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Manajemen Talenta (X)	89
Tabel 4. 6 Pernyataan “Perusahaan memiliki kebijakan yang mendukung pertumbuhan karir dan menyediakan peluang pengembangan bagi karyawan” ...	94
Tabel 4. 7 Pernyataan “Informasi tentang program pengembangan karir mudah diakses oleh karyawan”	94
Tabel 4. 8 Pernyataan “Langkah-langkah yang perlu ditempuh untuk berkembang di perusahaan ini dapat dipahami dengan jelas oleh karyawan”	95
Tabel 4. 9 Pernyataan “Penempatan karyawan dilakukan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki”.....	96
Tabel 4. 10 Pernyataan “Tugas dan tanggung jawab yang diberikan mencerminkan potensi yang dimiliki oleh karyawan”	96
Tabel 4. 11 Pernyataan “Perusahaan merekrut individu yang memiliki potensi tinggi untuk tumbuh bersama organisasi”	97

Tabel 4. 12 Pernyataan “Perusahaan menghargai dan mengakui potensi yang dimiliki oleh karyawan”	97
Tabel 4. 13 Pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan lebih kepada karyawan yang menunjukkan kemampuan luar biasa”	98
Tabel 4. 14 Pernyataan “Perusahaan menunjukkan kepedulian terhadap pertumbuhan dan pengembangan karyawan sebagai individu”	99
Tabel 4. 15 Pernyataan “Karyawan diberikan akses terhadap pelatihan atau kegiatan yang mendukung pengembangan diri”	99
Tabel 4. 16 Pernyataan “Perusahaan menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan”	100
Tabel 4. 17 Pernyataan “Perusahaan menyediakan fasilitas atau program yang mendukung keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi”	100
Tabel 4. 18 Pernyataan “Pelatihan yang diberikan perusahaan membantu meningkatkan keterampilan karyawan”	101
Tabel 4. 19 Pernyataan “Program pengembangan yang diberikan perusahaan membantu perkembangan kompetensi karyawan”	102
Tabel 4. 20 Pernyataan “Program pengembangan yang diikuti dirancang untuk menunjang peran karyawan secara langsung di organisasi”	102
Tabel 4. 21 Pernyataan “Perusahaan memberikan insentif atau penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan potensi tinggi”	103
Tabel 4. 22 Pernyataan “Perusahaan terbuka dalam memberikan promosi atau pengakuan terhadap talenta yang berprestasi”	103
Tabel 4. 23 Pernyataan “Usaha dan kerja keras karyawan dihargai oleh perusahaan”	104
Tabel 4. 24 Pernyataan “Karyawan mendapatkan bimbingan karir secara berkala dari pihak perusahaan”	105
Tabel 4. 25 Pernyataan “Informasi tentang lowongan atau peluang karir internal disampaikan secara terbuka kepada karyawan”	105
Tabel 4. 26 Pernyataan “Terdapat jalur karir yang jelas menuju posisi manajerial atau kepemimpinan di perusahaan ini”	106

Tabel 4. 27 Pernyataan “Perusahaan melibatkan karyawan dalam proses pengembangan kepemimpinan”	107
Tabel 4. 28 Pernyataan “Karyawan berpartisipasi dalam program <i>mentoring</i> untuk mengembangkan potensi karir”	107
Tabel 4. 29 Pernyataan “Perusahaan mendukung karyawan dalam mengikuti pelatihan eksternal untuk posisi strategis”	108
Tabel 4. 30 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Keterlibatan Karyawan (Z)	110
Tabel 4. 31 Pernyataan “Saya bersemangat ketika berangkat kerja”	112
Tabel 4. 32 Pernyataan “Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan saya”	113
Tabel 4. 33 Pernyataan “Saya berusaha untuk selalu menjaga kualitas hasil kerja saya”	113
Tabel 4. 34 Pernyataan “Saya tidak nyaman ketika meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawab saya”	114
Tabel 4. 35 Pernyataan “Pekerjaan saya membuat orang-orang menghargai saya”	115
Tabel 4. 36 Pernyataan “Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya”	115
Tabel 4. 37 Pernyataan “Saya senang dengan pekerjaan-pekerjaan yang harus saya selesaikan di tempat kerja”	116
Tabel 4. 38 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)	118
Tabel 4. 39 Pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan”	121
Tabel 4. 40 Pernyataan “Saya menyusun pekerjaan berdasarkan tingkat kepentingan dan urgensinya”	121
Tabel 4. 41 Pernyataan “Saya menerapkan efisiensi waktu saat menyelesaikan pekerjaan”	122
Tabel 4. 42 Pernyataan “Saya berinisiatif memulai tugas baru setelah menyelesaikan tugas sebelumnya”	123
Tabel 4. 43 Pernyataan “Saya mencari cara untuk meningkatkan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan”	123

Tabel 4. 44 Pernyataan “Saya berpartisipasi dalam proyek atau tugas tambahan yang relevan dengan pekerjaan saya”	124
Tabel 4. 45 Pernyataan “Saya mengeluhkan beban kerja saya kepada rekan kerja”	124
Tabel 4. 46 Pernyataan “Saya melihat sisi negatif di tempat kerja saya”	125
Tabel 4. 47 <i>Outer Loadings</i>	126
Tabel 4. 48 <i>Consistency Reliability</i>	128
Tabel 4. 49 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	129
Tabel 4. 50 <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	130
Tabel 4. 51 <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF).....	133
Tabel 4. 52 Hasil Uji R-Square (R^2).....	134
Tabel 4. 53 Hasil Uji F-Square (F^2)	135
Tabel 4. 54 Hasil Uji Q-Square (Q^2)	136
Tabel 4. 55 <i>Path Coefficients</i>	139
Tabel 4. 56 <i>Spesific Indirect Effects</i>	140

DAFTAR PUSTAKA

- Achmada, F. D., & Soetjipto, B. E. (2022). The Effect Of Talent Management On Employee Engagement And Employee Retention In Improving Employee Performance. *Literacy: International Scientific Journals of Social, Education, Humanities*, 1(3), 80-94.
- Adzansyah, A., Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498-505.
- Agustiani, F. N. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta dan Kopetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. *Jurnal Riset Perbankan, Manajemen, dan Akuntansi*, 3(2), 100-131.
- Akter, H., Ahmed, W., Sentosa, I., & Hizam, S. M. (2022). Crafting employee engagement through talent management practices in telecom sector.
- Al Mehrzi, N., & Singh, S. K. (2016). Competing through employee engagement: a proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 831-843.
- Ali, Z., Bashir, M., & Mehreen, A. (2019). Managing organizational effectiveness through talent management and career development: The mediating role of employee engagement. *Journal of Management Sciences*, 6(1), 62-78.
- Almohtaseb, A. A., Shaheen, H. A. K., Alomari, K. M., & Yousef, M. A. (2020). Impact of talent management on organizational performance: The moderating role of an effective performance management system. *International Journal of Business and management*, 15(4), 11-24.
- Amstrong, Michael., and Taylor, Stephen. (2014). Amstrong's Handbook of Human Resources Management Practice. London: Kogan Page.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International journal of productivity and performance management*, 63(3), 308-323.
- Ansar, N., & Baloch, A. (2018). Talent and talent management: definition and issues. *IBT Journal of Business Studies (JBS)*, 1(2).
- Ardiansyah, R. O. (2021). *Pengaruh Manajemen Talenta Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia (PERSERO) TBK-WITEL Jambi* (Doctoral dissertation, Universitas Jambi).

- Armstrong, Michael (2020). *Handbook of Strategic Human Resource Management- Improve business performance through strategic people management*. Seventh edition. Kogan Page Limited.
- Azan, P. G., Hendriani, S., & Aulia, A. F. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Retensi Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Di BPJS Kesehatan Kedeputan Wilayah SUMBAGTENG Jambi. *Jurnal Daya Saing*, 8(1), 90-97.
- Baharsyah, A. R., & Nugrohoseno, D. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Job Performance melalui Creativity sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1279-1292.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Berger, L.A., dan Berger, D.R. (2008). Best Practice on Talent Management: mengidentifikasi, mengembangkan dan mempromosikan orang terbaik untuk membangun keunggulan organisasi. Cetakan ke-2. Jakarta: Penerbit PPM.
- Blessing White. (2013). Employee engagement research update January 2013, Beyond numbers: A practical approach for individuals, managers and executives . Available from <http://blessingwhite.com/research>.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61-70.
- Ciptagustia, A. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Distinctive Capabilities serta Implikasinya Pada Keunggulan Bersaing Industri Furniture Rotan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 16(1), 1-15.
- Cooper-Thomas, H. D., Xu, J., & M. Saks, A. (2018). The differential value of resources in predicting employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 33(4/5), 326-344.
- Crowley-Henry, M., & Al Ariss, A. (2018). Talent management of skilled migrants: Propositions and an agenda for future research. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(13), 2054-2079.
- Daniels, A. C., & Daniels, J. E. (2014). *Performance management: Changing behavior that drives organizational effectiveness* (Vol. 2, No. 2). Atlanta, GA: Performance Management Publications.
- Dessler, G. (2013). Strategic human resource management and the HR scorecard. *Nj, New*.

- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management*. Pearson.
- Diani, S., Vidada, I. A., & Hadi, S. S. (2023). Pengaruh Tingkat Absensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Teknik Telaga Indonesia Jakarta Barat. *MASMAN: Master Manajemen*, 1(4), 01-12.
- Ekhsan, M., Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). The Impact of Talent Management on Employee Performance Mediated by Employee Engagement. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1821-1834.
- Endratno, H. (2013, November). Talent management dalam meningkatkan kinerja organisasi. In *Proceeding of International Conference Sustainable Competitive Advantage* (Vol. 1, No. 1).
- Fredriksz, G. (2017). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2), 143-152.
- Fuertes, G., Alfaro, M., Vargas, M., Gutierrez, S., Ternero, R., & Sabattin, J. (2020). Conceptual framework for the strategic management: a literature review—descriptive. *Journal of engineering*, 2020(1), 6253013.
- Gallardo-Gallardo, E. (2018). The meaning of talent in the world of work. *Global talent management*, 33-58.
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457-473.
- Gibson, J. L. J. M. Invencenth, et. all. (2009) *Organization Bahavior, Structure, Process*.
- Hafsara, A. A., & Mukhsin, M. (2024). Mediasi Keterlibatan Karyawan Terhadap Hubungan Manajemen Bakat Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-10.
- Hair, J. F. J., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (L. Fargotstein (ed.); Third edit). SAGE Publications, Inc.
- Hakro, T. H., Siddiqui, M. B., & Banbhan, A. A. (2022). Investigating the relationship of talent management on employee performance, employee engagement and job satisfaction. *Research Journal of Social Sciences and Economics Review*, 3(3), 10-20.

- Hamsal, H., Saleh, S. L., & Kurniawati, D. (2023). Manfaat Talent Management Dan Kepemimpinan Terhadap Karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 8857-8864.
- Hamzah, A., & Sitorus, G. (2021). Peran Employee Engagement Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat PT. Pertamina Retail. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 91-124.
- Hidayat, S., Sojanah, J., & Rofaidah, R. (2025). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Suatu Tinjauan Pustaka. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1), 64-76.
- Ismail, F., Ka, H. K., Fern, N. W., & Imran, M. (2021). Talent management practices, employee engagement, employee retention; empirical evidence from Malaysian SMEs. *Studies of Applied Economics*, 39(10).
- Jalaludin, J., & Komarujaman, H. (2018). Talent Management Dalam Meningkatkan Kinerja Lembaga KSPPS BMT Mitra Sadaya Cabang Purwakarta. *EKSISBANK (Ekonomi Syariah dan Bisnis Perbankan)*, 2(1).
- Jehangir, M., & Khan, A. (2018). Talent management practices, employees engagement and employees creativity. *City University Research Journal*, 8(2), 322-332.
- Jiang, X., Du, J., Zhou, J., & Cui, Y. (2020). The impact of negative informal information before a change on performance: A within-person approach. *International journal of environmental research and public health*, 17(2), 670.
- Jimoh, L. A., & Kee, D. M. H. (2022). Talent management: the way out of poor task performance. *Industrial and Commercial Training*, 54(4), 623-636.
- Julianto, B., & Carnarez, T. Y. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676-691.
- Kahn, L. B. (2010). The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy. *Labour economics*, 17(2), 303-316.
- Kalogiannidis, S. (2020). Impact of effective business communication on employee performance. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (kedua). Rajawali Pers.

- Khatimah, S. S. H., & Simanjorang, F. (2023). The influence of talent management, knowledge management, and employee engagement on employee performance (Study in the HR operations section of PT. Perkebunan Nusantara III Medan). *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi dan Keuangan (JAMBAK)*, 2(11), 155–170.
- Kock, H., & Ellström, P. E. (2011). Formal and integrated strategies for competence development in SMEs. *Journal of European Industrial Training*, 35(1), 71–88.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of occupational and environmental medicine*, 56(3), 331–337.
- Mahlahla, L., Lourens, M., & Oparinde, K. (2020). Reflections on the impact of talent management on employee performance: perspectives from Zimbabwe. *Journal of Critical Reviews; Vol. 7, Issue 19*.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2016). Evaluasi kinerja sumber daya manusia, cetakan ketiga. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mase, D. J. E. P., & Widigdo, A. M. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Employee Engagement Pada Bpjs Kesehatan Kantor Pusat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(4), 447–456.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management*. Cengage learning.
- Maulana, R. A. (2019). *Pengaruh Profitabilitas Dan Struktur Modal Terhadap Harga Saham: Studi Pada Perusahaan Sektor Agriculture yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Memon, H., Anwar, S., & Patoli, A. Q. (2022). Talent Management and Employee Performance: A Quantitative Assessment during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Development and Social Sciences*, 3(4), 608–618.
- Michaels, Ed., Handfield-Jones, Helen., & Axelrod, Beth. (200:xii). *The War for Talent*. Massachusetts: Harvard Budiness School Press.
- Mkamburi, M., & Kamaara, D. M. (2017). Influence of talent management on employee performance at the united nations: a case of world food

- programme. *The Strategic Journal of Business and Change Management*, 2(3), 28-48.
- Nawangarsari, L. C., & Sutawidjaya, A. H. (2019). Talent management in mediating competencies and motivation to improve employee's engagement.
- Nilsson, S., & Ellström, P. E. (2012). Employability and talent management: challenges for HRD practices. *European Journal of Training and Development*, 36(1), 26-45.
- Nurhayati, E. (2017). Pengaruh penerapan sistem penilaian e-kinerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di kecamatan Semarang Timur melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 79-91.
- Octavia, H. V., & Susilo, H. (2018). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60 (2), 186, 191.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215-228.
- Peong, H. K. (2019). The effect of corporate social responsibility and talent management on employee engagement (A study at tirta komodo regional water company, east Nusa tenggara, Indonesia). *KnE Social Sciences*, 967-981.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian* . Ciptakan Media Nusantara.
- Rijanto, R. (2023). The Effect of Work Stress on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(01), 17-24.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge 2012. perilaku organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- Robbins, Stephen. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rodriguez, J., & Walters, K. (2017). The importance of training and development in employee performance and evaluation. *World wide journal of multidisciplinary research and development*, 3(10), 206-212.

- Romans, J., & Lardner, L. (2005). Integrated talent management at BD Japan: How a holistic approach to talent management built a high performance culture. *Strategic HR Review*, 4(5), 16-19.
- Routledge. Silzer, R., & Dowell, B. E. (2010). Strategic Talent management matters. In R. Silzer & B. E. Dowell (Eds.), *Strategy-Driven Talent Management*. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 12, 10-24.
- Schieman, S. (2011). Education and the importance of religion in decision making: Do other dimensions of religiousness matter?. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 50(3), 570-587.
- Schweyer, A. (2010). *Talent management systems: Best practices in technology solutions for recruitment, retention and workforce planning*. John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT.Refika Aditama
- Setiawan, I., & Prasajo, S. (2021). Effect of Talent Management and Employee Engagement on Turnover Intention with Employee Retention Mediation. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 3(2), 55-63.
- Siddhanta, A., & Roy, D. (2010). Employee engagement engaging the 21st century workforce. *Asian Journal of Management Research*, 3, 2229-3795.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja karyawan.
- Silzer, R. & Dowell, B. E. Dowell (Eds.). (2010). *Strategy-Driven Talent Management: A Leadership Imperative*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Silzer, R. & Dowell, B.E. (2010). *Strategy – Driven Talent Management A Leadership Imperative*. John Wiley & Sons. Inc.

- Sinambela, E. A., & Ernawati, E. (2021). Analysis of the role of experience, ability and motivation on employee performance. *Journal of Social Science Studies (JOS3)*, 1(2), 69-74.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Cetakan 1). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitorus, D., Lumbanraja, P., & Sinulingga, S. (2022). Effect of talent management and knowledge management on employee performance with employee engagement as an intervening variable at pt bank mandiri, jalan bandung branch. *International Journal of Research and Review*, 9(6), 406-411.
- Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020). Does talent management affect employee performance?: The moderating role of work engagement. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335-341.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., & Wahyuningtyas, R. (2016). *Manajemen Talenta Terintegrasi*. Penerbit Andi.
- Sundaray, B. K. (2011). Employee engagement: a driver of organizational effectiveness. *European journal of business and management*, 3(8), 53-59.
- Sungmala, N., & Verawat, A. (2021). The impact of employee engagement on employee performance: A case study of multinational corporations in Thailand. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 1091-1097.
- Suparman, R., & Naibaho, V. H. (2021). Manajemen Talenta di Pemerintah Daerah: Studi Eksploratori Penerapan Kebijakan Manajemen Talenta di Provinsi Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara. *Jurnal Borneo Administrator*, 17(1), 111-130.
- Tasmi, B. (2024). THE EFFET OF TALENT MANAGEMENT ON PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE COMPETENCE AND ENGAGEMENT IN NENE MALLOMO DISTRICT GENERAL HOSPITAL, SIDRAP REGENCY. *Point of View Research Economic Development*, 5(2).
- The Gallup Organization (2004). Quoted in Crabtree, S (2004) Getting personnel in the work place - Are negative relationships squelching productivity in your company? *Gallup Management Journal*.

- Wadhwa, S., & Tripathi, R. (2018). Driving employee performance through talent management. *International Journal of Environment, Workplace and Employment*, 4(4), 288-313.
- Wardiansyah, D. R., Indrawati, N. K., & Kurniawati, D. T. (2024). The effect of employee motivation and employee engagement on job performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Research in Business & Social Science*, 13(1).
- Widodo, Z. D., Agustini, I. G. A. A., Utama, A. M., Santosa, S., Novianti, R., Anggraini, R. I., ... & Nugroho, L. (2023). Manajemen talenta.
- Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indospice Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Zainal, Veithzal Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers