

## Pengaruh Pengembangan Talenta dan Penugasan Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Islam Balitar (UNISBA) Blitar

Engelien Yusniar Permanasari  
Universitas Islam Balitar, Blitar, Jawa Timur, Indonesia  
E-Mail: [engelien77@gmail.com](mailto:engelien77@gmail.com)

### **Abstract**

*The purpose of this study was to examine the effect of talent development and job assignments on employee performance at Balitar Islamic University (UNISBA) Blitar. The research method is Quantitative with the type of associative research. Collecting survey data using the questionnaire method which will be distributed to research samples which contain several questions related to the indicators in this study and translated into numerical data with a Likert scale. Which of the data that has been taken will then be processed through the SPSS software. Data analysis technique using multiple linear regression test. The results of his research show: 1) there is a positive and significant influence between talent development on employee performance at Balitar Islamic University (UNISBA) Blitar. This means that if talent development increases, employee performance also increases. 2) there is a significant effect of job assignments on employee performance at Balitar Islamic University (UNISBA) Blitar. This means that the higher the job assignment, the higher the employee's performance. 3) there is an influence of talent development and job assignments on employee performance at Balitar Islamic University (UNISBA) Blitar. This means that the higher the talent development and job assignment, the higher the employee performance.*

**Keywords:** Talent Development, job assignment, employee performance

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pengembangan talenta dan penugasan pekerjaan terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Balitar (UNISBA) Blitar. Metode penelitiannya Kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pengumpulan data survei menggunakan metode angket yang akan disebar kepada sampel penelitian yang berisi beberapa pertanyaan berkaitan dengan indikator dalam penelitian ini dan diterjemahkan menjadi data angka dengan skala likert. Yang mana dari data yang telah diambil ini selanjutnya akan diolah melalui *software* SPSS. Teknik analisis data dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan: 1) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan talenta terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Balitar (UNISBA) Blitar. Hal ini berarti bahwa jika pengembangan talenta meningkat, maka kinerja karyawan meningkat pula. 2) ada pengaruh yang signifikan penugasan pekerjaan terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Balitar (UNISBA) Blitar. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi penugasan pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. 3) ada pengaruh pengembangan talenta dan penugasan pekerjaan terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam

---

Received Februari 28, 2023; Revised Maret 27, 2023; April 11, 2023

\* Engelien Yusniar Permanasari, [engelien77@gmail.com](mailto:engelien77@gmail.com)

Balitar (UNISBA) Blitar. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pengembangan talenta dan penugasan pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Pengembangan Talenta, penugasan pekerjaan, kinerja karyawan

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia menjadi faktor penting bagi organisasi untuk menjadi sukses karena orang memiliki peran penting dalam setiap kegiatan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, semua pemimpin perlu mengelola pengurus mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap organisasi sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan organisasi untuk memajukan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu organisasi akan memiliki peluang yang kecil untuk dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang ada karena pada hakekatnya tujuan dari setiap organisasi adalah mencapai dan mempertahankan eksistensinya (Prabu & Wijayanti, 2016).

Tuntutan di organisasi tersebut harus dipenuhi oleh setiap pengurus tanpa memperhatikan seorang pengurus ada masalah di dalam keluarganya maupun di sekitar lingkungan tempat tinggalnya (Verma, 2020). Peraturan tersebut, tentunya membuat pengurus harus berusaha dengan lebih baik, tetapi hal ini juga menimbulkan pengurus merasa terbebani dengan beban dan target organisasi. Dalam suatu organisasi atau organisasi mengenai perubahan dalam pencapaian target, mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap pengurus untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Organisasi, kondisi fisik, iklim, budaya kerja, tuntutan dan target organisasi yang tinggi tersebut menyebabkan adanya stres kerja (Ramli, 2019).

Manajemen talenta sebagai proses yang digunakan organisasi untuk mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan Human Capital mereka. Mencari orang yang tepat dengan ketrampilan yang tepat untuk posisi yang tepat (Xue, Bradley, & Liang, 2011). Fokus manajemen talenta adalah posisi-posisi strategis yang berupa posisi manajerial dan eksekutif. Menurut Prabowo, (2019) strategis manajemen talenta adalah pendekatan yang terencana dan terstruktur untuk merekrut, mempertahankan dan mengembangkan orang-orang yang bertalenta dalam organisasi.

Manajemen talenta sebagai suatu proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa posisi-posisi kunci dalam organisasi dapat diisi secara internal dengan cara terlebih dahulu, memantapkan suatu kelompok pusat pengembangan talent yang terdiri dari sekumpulan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan tinggi dan berkualifikasi (Mende & Dewi, 2021). Tujuannya untuk mempekerjakan orang-orang yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, orang yang bertalenta tersebut dapat dikembangkan untuk menerima tanggung jawab yang lebih luas dan lebih besar serta pengangkatan dan pemilihan orang-orang bertalenta tersebut dapat diambil dari sumber internal, serta memiliki kompetensi yang baik, sehingga kinerjanya juga dapat berkembang secara optimal.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Menurut Cendani & Tjahjaningsih (2016) bahwa kinerja sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Tujuan organisasi akan dapat tercapai bila pengurus menunjukkan kinerja yang optimal (Tnay, Othman, Siong, & Lim, 2013). Untuk itu, perlunya perhatian khusus bagi organisasi untuk dapat mengelola kinerja pengurus bidang aset pada badan pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah dengan baik agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan mudah.

Seorang karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik dan berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya. *Job assignment* (penugasan pekerjaan) adalah menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, hal ini dimaksudkan agar penempatan karyawan yang dilakukan menjadi efektif dan pelaksanaan kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan. Penempatan karyawan yang tepat akan menghasilkan kemampuan melaksanakan tugas dengan baik, tingkat kreativitas, inisiatif yang tinggi, tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap pekerjaan (Purwanto, Barusman, & Habiburrahman, 2020).

Pengembangan talenta berkonsentrasi pada kebutuhan masa depan organisasi. Strategi organisasi untuk mencapai tujuan masa depan dengan menugaskan pekerjaan yang penting untuk pertumbuhan dan perkembangan dan memilih kandidat terbaik untuk pekerjaan ini (Almaaitah, Harada, & Bin, 2015). Organisasi telah menghadapi berbagai tantangan dalam menarik sumber daya manusia yang berbakat dan cerdas, yang dianggap sebagai sumber daya

berharga dalam struktur organisasi (Haryanti, Junaris, & Winarto, 2022). Untuk itu, mereka mulai mengembangkan strategi dan sarana untuk mengelola bakat, menghubungkannya dengan Rencana pengembangan pengadaan sumber daya manusia untuk pengembangan sistem di masa mendatang. Penelitian yang dilakukan oleh Almaaitaha, Alsafadia, Altahata, & Yousfi (2020) menyebutkan dampak positif dari manajemen talenta pada kinerja memiliki kesinambungan yang efektif pada komitmen organisasi. Dengan tingginya komitmen yang dimiliki oleh pemimpin dan karyawan maka untuk mencapai visi-misi madrasah menjadi mudah untuk dicapai. Akan tetapi fakta yang ada adalah karyawan masih perlu meningkatkan kompetensinya. Oleh karena itu diperlukan komitmen organisasi yang tinggi dari madrasah dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris dan mengembangkan teori (orientasi prediksi) pengaruh pengembangan talenta dan penugasan pekerjaan terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Balitar (UNISBA) Blitar.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif, merupakan “penelitian dengan meneliti seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*)” (Haryanti, 2019). Penelitian ini berjenis asosiatif, yang berarti bahwasannya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Creswell, 2018). Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif yang meneliti seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) yang berisi pengembangan talenta ( $X_1$ ), dan penugasan pekerjaan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (*dependent*) yakni kinerja karyawan ( $Y$ ).

Metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran & Bougie, 2020). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan di Universitas Islam Balitar (Unisba) Blitar. Menurut Darmawan & Mulyadi (2019) mengatakan "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil, karena jumlah populasi tidak bisa dideteksi maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 100 responden

sebagaimana teori Frankel & Wallen (2019) yang menyatakan bahwa besarnya sampel minimum untuk penelitian adalah 100 responden. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan di UNISBA Blitar. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling *Non Probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini pertimbangan dalam penentuan sampelnya untuk menyingkat waktu dan menghemat biaya penelitian, maka peneliti mengambil sampel yaitu karyawan yang berjumlah 100 karyawan .

Pengumpulan data survei menggunakan metode angket yang akan disebar kepada sampel penelitian yang berisi beberapa pertanyaan berkaitan dengan indikator dalam penelitian ini dan diterjemahkan menjadi data angka dengan skala likert. Yang mana dari data yang telah diambil ini selanjutnya akan diolah melalui *software* SPSS. Teknik analisis data dengan menggunakan uji regresi linier berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan analisis korelasi yang diperoleh dari output regresi. Berdasarkan tabel 1 Model Summary sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Koefisien Diterminasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 <sup>a</sup>	.481	.470	4.26934

a. Predictors: (Constant), penugasan pekerjaan ,  
pengembangan Talenta

Hasil analisis korelasi ganda dapat dilihat pada output Model Summary dari hasil analisis regresi linier berganda di atas. Berdasarkan output diperoleh angka R sebesar 0,693. Maka dapat disimpulkan bahwa 58.8% terjadi hubungan yang sangat kuat antara pengembangan talenta dan penugasan pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel dari luar penelitian. Untuk menghitung besarnya pengaruh pengembangan talenta dan penugasan pekerjaan terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Balitar (UNISBA) Blitar dengan

menggunakan angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan). Angka R Square disebut juga Koefisiensi Determinasi (KD). Besarnya angka Koefisiensi Diterminasi dalam perhitungan di atas ialah sebesar 0.346 atau sama dengan 34.6 % (Rumus untuk menghitung Koefisiensi Determinasi ialah  $r^2 \times 100 \%$ ). Angka tersebut mempunyai arti bahwa, besarnya pengaruh pengembangan talenta dan penugasan pekerjaan terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Balitar (UNISBA) Blitar adalah 4.81%%, sedangkan sisanya yaitu harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang berasal dari luar regresi.

Untuk menguji pengaruh pengembangan talenta dan penugasan pekerjaan terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Balitar (UNISBA) Blitar secara parsial signifikan atau tidak, dalam penelitian ini menggunakan perbandingan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% dan N 100, sedangkan tabel distribusi t dicapai pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1 = 100 - 2 - 1 = 97$  (n jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil diperoleh dari t tabel adalah 0.1975. Dalam pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS 21.0 for Windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2 **Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.472	4.492		2.554	.012
	pengembangan Talenta	.511	.115	.358	4.455	.000
	penugasan pekerjaan	.948	.165	.463	5.757	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil pada tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis alternatif ( $H_a$ ) pertama diterima. Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil dari  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Dari tabel *Coefficients* di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4.455$ . Sementara itu, untuk  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai  $t_{tabel} = 0.1975$ . Perbandingan antara keduanya menghasilkan:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.455 > 0.1975$ ). Nilai signifikansi t untuk variabel pengembangan talenta adalah 0.000 dan nilai tersebut lebih kecil daripada

probabilitas 0.05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan talenta terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Balitar (UNISBA) Blitar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Agustiani & Sadana, 2019; Malika & Irfani, 2022) yang menyatakan bahwa manajemen talenta yang diberikan dan dikembangkan memiliki pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Hasil pengujian hipotesis alternatif ( $H_a$ ) kedua diterima. Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas pula, untuk pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan uji t. Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil dari  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Dari tabel *Coefficients* di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} = 5.757$ . Sementara itu, untuk  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05, diperoleh nilai  $t_{tabel} = 0.1975$ . Perbandingan antara keduanya menghasilkan:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.757 > 0.1975$ ). Nilai signifikansi t untuk variabel penugasan pekerjaan adalah 0.000 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan penugasan pekerjaan terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Balitar (UNISBA) Blitar.

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh semua variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS for Windows Versions 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1635.350	2	817.675	44.860	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1768.040	97	18.227		
	Total	3403.390	99			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), penugasan pekerjaan , pengembangan Talenta

Dari tabel di atas dengan hasil analisis data menggunakan perhitungan SPSS diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 44.860. Hal ini menunjukkan  $F_{hitung}$  (44.860) >  $F_{tabel}$  (2.975) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji serempak (uji F) diperoleh nilai 0,000, dengan demikian nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil daripada probabilitas  $\alpha$  yang ditetapkan ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapatlah ditarik kesimpulan adanya pengaruh pengembangan talenta dan penugasan pekerjaan terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Balitar (UNISBA) Blitar.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitiannya menunjukkan: 1) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan talenta terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Balitar (UNISBA) Blitar dibuktikan dari perbandingan perolehan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.455 > 0.1975$ ). Nilai signifikansi  $t$  untuk variabel pengembangan talenta adalah 0.000 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa jika pengembangan talenta meningkat, maka kinerja karyawan meningkat pula. 2) ada pengaruh yang signifikan penugasan pekerjaan terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Balitar (UNISBA) Blitar, dibuktikan dari perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.757 > 0.1975$ ). Nilai signifikansi  $t$  untuk variabel penugasan pekerjaan adalah 0.000 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi penugasan pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. 3) ada pengaruh pengembangan talenta dan penugasan pekerjaan terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Balitar (UNISBA) Blitar dibuktikan dari  $F_{hitung}$  (44.860) >  $F_{tabel}$  (2.975) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji serempak (uji F) diperoleh nilai 0,000, dengan demikian nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil daripada probabilitas  $\alpha$  yang ditetapkan ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pengembangan talenta dan penugasan pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Agustiani, F. N., & Sadana. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK. *Jurnal Riset Perbankan Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 100–131. <https://doi.org/https://doi.org/10.56174/jrpma.v3i2.43>
- Almaaitah, M. F., Harada, Y., & Bin, M. F. (2015). Core principles for talent management system and its impact on competitive advantage: Applied study cellular communications companies in Jordan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(6), 2222-6990. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v5-i6/1680>
- Almaaitaha, M. F., Alsafadia, Y., Altahata, S. mohammad, & Yousfi, A. mohmad. (2020). Effect of manager entrepreneurship attitude and member motivation on organizational member participation. *Management Science Letters*, 10(12), 2931–2936. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.012>
- Cendani, C., & Tjahjaningsih, E. (2016). Pengaruh Employee Engagement Dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) Sebagai Mediasi (Studi pada Bank Jateng Kantor Pusat). *Media Ekonomi dan Manajemen*, 30(2), 149–160. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24856/mem.v30i2.242>
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. California: Sage.
- Darmawan, D., & Mulyadi, A. (2019). *Metode Penelitian. Komunikasi Dengan Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Rosda.
- Frankel, J. R., & Wallen, N. E. (2019). *How to Design and Evaluate. Research in Education*. Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- Haryanti, N. (2019). *Metode Penelitian Ekonomi*. Bandung: Manggu.
- Haryanti, N., Junaris, I., & Winarto. (2022). Understanding the Impact of Talent and Competence Management on Employee Performance Through Organizational Commitment. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(November), 201–216.
- Malika, D., & Irfani, A. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 43–46. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.933>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Suber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mende, C. D., & Dewi, Y. E. P. (2021). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Employee Engagement dan Work From Home sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 45–56. <https://doi.org/10.14710/jab.v10i1.36055>
- Nisa, R. C. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajamen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 32(2), 141–148.
- Prabowo, R. G. M. (2019). *Manajemen Strategi*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/xu37y>

- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 104. <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144>
- Purwanto, W., Barusman, T. M., & Habiburrahman. (2020). PENGARUH JOB ROTATION (ROTASI PEKERJAAN), JOB ASSIGNMENT (PENUGASAN PEKERJAAN) DAN MENTORING TERHADAP PROGRAM PENGEMBANGAN TALENTA KARYAWAN PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA TBK. *Jurnal Manajemen Visionist*, 9(2), 11411–14186.
- Ramli, A. H. (2019). Manage of Job Stress and Measure Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(1), 53. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i1.5307>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods For Business : A Skill Building Approach*. Hoboken: Wiley.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C., & Lim, S. L. O. (2013). The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97, 201–208. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.223>
- Verma, P. (2020). Competence-Based Training Approaches In Engineering And Adopted Evaluation Methods In Various Countries. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 2(11), 48–52. <https://doi.org/10.3390/su12155900>
- Xue, Y., Bradley, J., & Liang, H. (2011). Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 15(2), 299–312. <https://doi.org/10.1108/13673271111119709>