

## MANAJEMEN TALENTA DENGAN EFEK MODERASI PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA SDM DI KPP PRATAMA SEMARANG TIMUR

Freddy Hartanto Kasiman<sup>1</sup>, Marno Nugroho<sup>2</sup>

[freds77tanto@gmail.com](mailto:freds77tanto@gmail.com)<sup>1</sup>

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) serta untuk menguji peran moderasi Perceived Organizational Support (POS) dalam hubungan antara manajemen talenta dan kinerja SDM. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Timur yang berjumlah 95 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus, di mana seluruh populasi menjadi responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala interval (1-5) dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Selain itu, Perceived Organizational Support yang tinggi terbukti memperkuat hubungan antara manajemen talenta dan kinerja SDM. Temuan ini menunjukkan pentingnya integrasi antara manajemen talenta yang efektif dan dukungan organisasi untuk menciptakan kinerja SDM yang optimal.

**Kata Kunci:** Manajemen Talenta, Kinerja SDM, Perceived Organizational Support.

### Abstract

*This study aims to empirically analyze the effect of talent management on Human Resource (HR) performance and to examine the moderating role of Perceived Organizational Support (POS) in the relationship between talent management and HR performance. The research type used is explanatory research with a quantitative approach. The population of this study consists of all employees at the East Semarang Primary Tax Service Office, totaling 95 people, with a sampling technique using a census, where the entire population is the sample. Data were collected through a questionnaire using an interval scale (1-5) and analyzed using Partial Least Squares (PLS) to test the hypotheses. The results show that talent management has a significant effect on HR performance. Additionally, high Perceived Organizational Support has been proven to strengthen the relationship between talent management and HR performance. These findings emphasize the importance of integrating effective talent management with organizational support to achieve optimal HR performance.*

**Keywords:** Talent Management, HR Performance, Perceived Organizational Support.

### PENDAHULUAN

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Timur merupakan unit yang esensial dari Direktorat Jenderal Pajak, bertanggung jawab sebagai pusat pelayanan administrasi perpajakan di wilayah Semarang Timur dan Semarang Utara. Kantor ini memainkan peran kunci dalam sistem perpajakan nasional dengan tujuan utama untuk penerimaan negara, meningkatkan kepatuhan pajak dan memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat.

Terletak strategis di pusat kota Semarang, kantor ini menawarkan berbagai layanan penting, termasuk pendaftaran Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP), pelaporan kewajiban pajak, konsultasi perpajakan, serta berbagai layanan administrasi lainnya. Tim profesional yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Timur memiliki dedikasi tinggi untuk memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan ramah.

Mereka berkomitmen untuk memastikan bahwa setiap wajib pajak mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk memenuhi kewajiban perpajakan mereka dengan efisien.

Berikut adalah data realisasi penerimaan pajak di KPP Pratama Semarang Timur selama periode 2021 hingga 2024. Data ini mencerminkan perkembangan kinerja penerimaan pajak dari tahun ke tahun, termasuk tantangan yang dihadapi serta upaya yang dilakukan untuk meningkatkan pencapaian target.

Tabel 1.

Data Target dan Realisasi Penerimaan Pajak  
Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Timur Tahun 2021 s.d. 2024

Tahun Pajak	Target Penerimaan	Realisasi Penerimaan	Prosentase
2021	1.522.056.933.000	1.153.637.296.802	75,79%
2022	1.048.748.016.000	1.084.020.522.062	103,36%
2023	1.056.016.747.000	1.098.330.347.988	104,01%
2024	1.170.677.065.000	1.173.530.689.491	100,24%

Realisasi penerimaan pajak di KPP Pratama Semarang Timur pada tahun 2021 tidak mencapai target, dengan capaian hanya 75,79%. Kondisi ini kemungkinan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah ketidakstabilan ekonomi akibat pandemi COVID-19. Namun, pada periode 2022 hingga 2024, KPP Pratama Semarang Timur berhasil melampaui target penerimaan pajak, dengan realisasi sebesar 103,36% pada tahun 2022, 104,01% pada tahun 2023, dan 100,24% pada tahun 2024. Capaian ini mencerminkan kinerja yang sangat baik.

Meskipun penerimaan pajak di KPP Pratama Semarang Timur meningkat pada 2022–2024, masih terdapat beberapa kelemahan kinerja yang perlu diperhatikan. Rendahnya realisasi pada 2021 sebesar 75,79% menunjukkan kurangnya ketahanan terhadap krisis ekonomi, sehingga strategi yang lebih adaptif diperlukan. Peningkatan penerimaan pajak setelah 2021 juga kemungkinan lebih dipengaruhi oleh pemulihan ekonomi dibandingkan perbaikan sistem perpajakan, yang dapat menjadi risiko jika kondisi ekonomi kembali melemah. Selain itu, masih perlu dikaji apakah kepatuhan wajib pajak meningkat secara berkelanjutan atau hanya sementara akibat pengawasan yang lebih ketat. Capaian realisasi pajak yang hanya sedikit di atas 100% juga mengindikasikan bahwa masih ada potensi penerimaan yang belum dioptimalkan. Oleh karena itu, meskipun tren penerimaan pajak membaik, tantangan dalam stabilitas pencapaian, ketergantungan pada kondisi ekonomi, dan efektivitas pengawasan masih perlu mendapat perhatian.

Untuk menjawab fenomena tersebut dan menyediakan pelayanan pajak yang berkualitas tinggi, KPP Pratama Semarang Timur berfokus pada pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Peningkatan kinerja SDM merupakan kunci dalam memastikan bahwa layanan yang diberikan tidak hanya memenuhi standar, tetapi juga dapat beradaptasi dengan kebutuhan dan harapan masyarakat yang terus berkembang. Dengan memprioritaskan pelatihan dan pengembangan karyawan, serta menerapkan praktik manajerial yang efektif, kantor ini berusaha untuk menjadi contoh dalam pelayanan publik dan mendukung integritas serta transparansi sistem perpajakan di tingkat lokal maupun nasional.

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi. Manajemen talenta merupakan aspek penting dalam strategi SDM yang bertujuan untuk meningkatkan keterikatan kerja dan kinerja karyawan.

Keterikatan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada produktivitas dan kinerja organisasi, sedangkan manajemen talenta yang efektif membantu dalam mengoptimalkan potensi karyawan serta memastikan bahwa organisasi memiliki bakat yang tepat untuk menghadapi tantangan dan peluang masa depan.

Keberhasilan dalam mengelola karyawan tidak hanya berdampak pada kinerja dan profitabilitas organisasi, tetapi juga pada kelangsungan hidupnya (Hongal & Kinange, 2020). Pimpinan harus memahami bahwa untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas, karyawan perlu dilibatkan secara aktif. Mereka bukan hanya menjadi penentu utama dalam implementasi perubahan, tetapi juga memiliki peran signifikan dalam merencanakan perubahan tersebut.

Rendahnya kinerja karyawan diduga juga disebabkan oleh kurangnya perhatian pada pengembangan talenta (Prakosa, 2023). Pengembangan talenta memegang peran penting dalam mendorong karyawan untuk lebih loyal dan bertanggung jawab terhadap perusahaan. Masalah fundamental dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana menciptakan lingkungan yang mendukung agar karyawan dapat menjadi terlatih dan profesional, sehingga mereka dapat mengembangkan karir mereka dan menjadi motivator bagi karyawan lainnya untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pengembangan talenta menurut Hedayati Mehdiabadi & Li (2016) sebagai sistem yang komprehensif yang terdiri dari nilai-nilai, aktivitas dan proses dengan tujuan meningkatkan semua individu yang memiliki keinginan dan kapabilitas untuk keuntungan bersama individu, organisasi dan masyarakat secara keseluruhan.

Optimalisasi kinerja sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif. Untuk itu, diperlukan manajemen talenta yang baik agar pegawai dengan talenta yang dimiliki dapat difasilitasi secara optimal oleh organisasi. Pegawai yang berbakat perlu mendapatkan dukungan berupa pengembangan dan penempatan strategis yang sesuai, sehingga potensi mereka dapat diwujudkan secara maksimal.

Hasil penelitian terdahulu terkait pengembangan talenta terhadap kinerja karyawan masih menyisakan kontroversi. Pengembangan talenta berpengaruh positif dan signifikan (Al Rinadra et al., 2023) sedangkan (Aromega et al., 2019) menyatakan sebaliknya bahwa pengembangan talenta tidak berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga dalam penelitian ini *Perceived Organizational Support* diajukan sebagai variabel pemediasi.

Eisenberger (2002) mengatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan bermula dari rasa empati kepada organisasi yang bergantung pada hubungan timbal balik. Berdasarkan pada norma hubungan timbal balik, persepsi dukungan organisasional akan menghasilkan rasa kewajiban SDM untuk memberikan yang terbaik bagi organisasinya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Persepsi dukungan organisasional bisa menjadi alat yang potensial untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan hasil organisasi dan individu di dalamnya (Aube et al., 2007). Persepsi dukungan organisasional dapat berupa mentoring, dukungan supervisor, dan persepsi dukungan organisasional.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena permasalahan yang ada di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul “Manajemen Talenta dengan Efek Moderasi *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja SDM Di KPP Pratama Semarang Timur”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metodologi eksplanatori untuk menguji hipotesis dan menekankan pada hubungan antar variabel seperti kinerja SDM, manajemen talenta, dan *perceived organizational support*. Metode penelitian ini dipilih untuk menghasilkan temuan yang dapat langsung diterapkan pada organisasi tempat peneliti bekerja. Populasi yang diteliti adalah seluruh pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Timur, yang berjumlah 95 orang. Metode pengambilan sampel adalah sensus, yang berarti semua individu dalam populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang berisi pertanyaan tertutup dan terbuka, serta data sekunder dari kantor tersebut. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online melalui Google Forms dan diikuti dengan komunikasi tatap muka untuk memastikan pengumpulan data yang efisien.

Analisis data dilakukan menggunakan model Partial Least Square (PLS) yang efektif untuk menghindari masalah indeterminacy dan menghasilkan skor komponen yang tepat. Teknik ini memungkinkan penggunaan berbagai skala data dan tidak membutuhkan sampel yang besar. Dalam pengujian model, variabel diuji untuk *convergent* dan *discriminant validity* serta reliabilitas komposit untuk memastikan konsistensi internal. Analisis struktural atau *inner model* diukur menggunakan *R-square* untuk melihat seberapa baik model menjelaskan varians dalam konstruk serta *Q-square* untuk menilai relevansi prediktif. Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan signifikansi pengaruh antar variabel dengan menggunakan uji *t* dan evaluasi model lebih lanjut berdasarkan validitas dan reliabilitas indikator.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pembuktian Hipotesis 1**

Uji hipotesis pertama membuktikan bahwa manajemen talenta memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil ini berarti semakin baik manajemen talenta maka kinerja SDM akan cenderung menjadi lebih meningkat. Hasil ini mengkonfirmasi temuan terdahulu yang mengungkapkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara praktik manajemen bakat dan kinerja kerja para pustakawan (Omotunde & Alegbeleye, 2021).

Pengukuran variabel manajemen talenta pada penelitian ini merupakan refleksi dari tiga indikator yaitu penerimaan bakat, pengembangan bakat dan retensi bakat. Sedangkan pengukuran variabel kinerja SDM pada penelitian ini merupakan refleksi dari enam indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, tingkat pengawasan yang diperlukan dan hubungan antarpribadi.

Indikator retensi bakat pada variabel manajemen talenta dan ketepatan waktu pada variabel kinerja SDM menunjukkan nilai loading faktor tertinggi mengindikasikan hubungan signifikan antara keduanya. Semakin baik retensi bakat semakin tinggi pula ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Hal ini menegaskan pentingnya strategi retensi yang efektif seperti pengembangan karier dan penghargaan yang adil untuk mempertahankan individu berbakat yang berkontribusi langsung pada efisiensi dan pencapaian target waktu kerja secara konsisten.

Indikator manajemen talenta dengan nilai loading faktor terendah yaitu pengembangan bakat memiliki hubungan langsung dengan hubungan antarpribadi yang merupakan indikator dengan nilai loading terendah pada variabel kinerja SDM. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan bakat yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi individu tetapi juga memperkuat komunikasi, kolaborasi dan kepercayaan di antara karyawan sehingga menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Dengan demikian, fokus

pada pengembangan bakat menjadi kunci penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara menyeluruh.

### **Pembuktian Hipotesis 2**

Uji hipotesis kedua membuktikan bahwa pengaruh moderasi perceived organizational support pada hubungan manajemen talenta dengan kinerja SDM bersifat positif dan signifikan. Atas dasar pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perceived organizational support yang tinggi dapat memperkuat pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja SDM.

Perceived Organizational Support berperan sebagai pemoderasi dalam hubungan antara manajemen talenta dan kinerja SDM. Dalam penelitian ini, perceived organizational support diukur melalui empat indikator yaitu penghargaan organisasi terhadap pendapat karyawan, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, pemberian bantuan kepada karyawan yang menghadapi kesulitan serta kesediaan organisasi untuk memaafkan karyawan yang mengakui kesalahan. Sementara itu, variabel manajemen talenta diukur berdasarkan tiga indikator utama yakni penerimaan bakat, pengembangan bakat dan retensi bakat. Adapun kinerja SDM dalam penelitian ini direfleksikan melalui enam indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas hasil, ketepatan waktu, efektivitas biaya, tingkat pengawasan yang diperlukan dan hubungan antarpribadi.

Indikator variabel perceived organizational support dengan nilai loading faktor tertinggi adalah penghargaan organisasi terhadap pendapat karyawan, sementara indikator variabel manajemen talenta yang memiliki nilai loading faktor tertinggi adalah retensi bakat dan indikator variabel kinerja SDM dengan nilai tertinggi adalah ketepatan waktu. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika organisasi menghargai pendapat karyawan hal ini secara signifikan memperkuat upaya retensi bakat yang dilakukan sehingga mampu mendukung pencapaian ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Artinya, penghargaan terhadap pendapat karyawan menciptakan rasa keterlibatan, motivasi dan loyalitas yang lebih tinggi yang pada akhirnya berdampak positif pada keberlanjutan talenta berkualitas dalam organisasi. Retensi bakat yang kuat akan menghasilkan karyawan yang lebih fokus, disiplin dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, mendukung produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Indikator variabel perceived organizational support dengan nilai loading faktor terendah adalah perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan sedangkan pada variabel manajemen talenta indikator dengan nilai loading terendah adalah pengembangan bakat dan pada variabel kinerja SDM indikator dengan nilai loading terendah adalah hubungan antarpribadi. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin besar perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan semakin kuat pula peran pengembangan bakat dalam meningkatkan hubungan antarpribadi di tempat kerja.

Artinya, kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan menciptakan rasa nyaman dan kepercayaan yang mendorong individu untuk mengembangkan bakatnya secara maksimal. Hal ini pada gilirannya memperbaiki kualitas interaksi antar karyawan, memperkuat kerja sama tim dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Dengan kata lain, kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan menjadi dasar penting untuk mendukung pengembangan bakat sekaligus memperbaiki hubungan antarpribadi yang secara keseluruhan akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Perceived Organizational Support yang tinggi dapat memoderasi hubungan antara manajemen talenta dan kinerja SDM menciptakan sinergi yang lebih efektif di lingkungan kerja. Ketika organisasi memberikan penghargaan terhadap pendapat karyawan menunjukkan perhatian nyata terhadap kesejahteraan mereka, membantu karyawan yang menghadapi kesulitan dan memiliki toleransi terhadap kesalahan yang diakui. Hal ini menciptakan rasa aman dan nyaman yang memotivasi karyawan untuk memberikan

kontribusi terbaik mereka. Indikator manajemen talenta seperti penerimaan bakat, pengembangan bakat dan retensi bakat akan lebih efektif jika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi. Misalnya, pengembangan bakat dapat berjalan optimal ketika karyawan merasa bahwa organisasi peduli terhadap kebutuhan dan kesejahteraan mereka sehingga mereka lebih terdorong untuk meningkatkan kemampuan dan berkontribusi secara maksimal.

Dampak positif dari hubungan ini akan tercermin pada indikator kinerja SDM seperti kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, serta hubungan antarpribadi yang lebih harmonis. Perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan misalnya dapat mendorong terciptanya hubungan antarpribadi yang lebih baik, memperkuat kerja sama tim dan mengurangi konflik internal. Selain itu, pemberian bantuan kepada karyawan yang menghadapi masalah dapat membantu mereka tetap fokus pada pekerjaan sehingga meningkatkan ketepatan waktu dan efektivitas biaya.

Perceived Organizational Support tidak hanya berfungsi sebagai penyeimbang tetapi juga sebagai katalisator yang memperkuat pengaruh manajemen talenta terhadap berbagai aspek kinerja SDM. Organisasi yang mampu memadukan dukungan ini dengan strategi manajemen talenta yang baik akan lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi.

## KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja SDM dan untuk mengeksplorasi peran perceived organizational support dalam memoderasi hubungan manajemen talenta terhadap kinerja SDM tersebut. Hasil penelitian menunjukkan jawaban atas pertanyaan penelitian sebagaimana berikut:

1. Manajemen talenta memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil ini berarti bahwa strategi dan praktik dalam mengelola talenta sumber daya manusia seperti penerimaan bakat, pengembangan bakat dan retensi bakat dapat memberikan dampak yang kuat terhadap kinerja individu atau tim dalam organisasi.
2. Perceived Organizational Support yang tinggi terbukti memperkuat hubungan antara manajemen talenta dan kinerja SDM. Hasil ini berarti bahwa ketika karyawan merasa didukung secara emosional dan praktis oleh organisasi seperti melalui perhatian terhadap kesejahteraan mereka dan penghargaan terhadap kontribusi mereka, hal ini dapat memperkuat dampak positif dari manajemen talenta terhadap peningkatan kinerja SDM.

Dengan demikian, model peningkatan kinerja dalam penelitian ini adalah kombinasi antara manajemen talenta yang baik dan penguatan POS yang bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong peningkatan kinerja SDM.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aina, R. Al, & Atan, T. (2020). The impact of implementing talent management practices on sustainable organizational performance. *Sustainability* (Switzerland), 12(20), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su12208372>
- Akhmal, A., Laia, F., Ruri, &, & Sari, A. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Bisnis Administrasi* (BIS-A, 08).
- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Awwaby, M., Satria, H., & Darmawan, I. (2023). Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6),

- 753–767. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6>
- Arif, M. (2021). Tugas dan fungsi kepolisian dalam perannya sebagai penegak hukum menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang kepolisian. *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 13(1), 91–101.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 741–750.
- Barkhuizen, N., Mogwere, P., & Schutte, N. (2014). Talent management, work engagement and service quality orientation of support staff in a higher education institution. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(4), 69–77. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n4p69>
- Damanik, Y. R., Lumbanraja, P., & Sinulingga, S. (2020). The Effect of Talent Management and Self-Efficacy through Motivation toward Performance of Population and Civil Notice of Simalungun District. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(1), 1.
- Damarasri, B. N., & Ahman, E. (2020). TALENT MANAGEMENT AND WORK MOTIVATION TO IMPROVE PERFORMANCE OF EMPLOYEES. 1(4). <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Febrianti, N. T., Suharto, S., & Wachyudi, W. (2020). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION IN PT JABAR JAYA PERKASA. *International Journal of Business and Social Science Research*, 25–35. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v1n2p3>
- Fouad, N. A., Kozlowski, M. B., Schams, S. S., Weber, K. N., Tapia, W. D., & Burrows, S. G. (2023). Why Aren't We There Yet? The Status of Research in Women's Career Development. *Counseling Psychologist*, 51(6), 786–848. <https://doi.org/10.1177/00110000231178539>
- Handoko, D. S., & Handoko, M. F. R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hedayati Mehdiabadi, A., & Li, J. (2016). Understanding Talent Development and Implications for Human Resource Development: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 15(3), 263–294. <https://doi.org/10.1177/1534484316655667>
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–53. <https://doi.org/10.35899/biej.v2i1.50>
- Hongal, P., & Kinange, Dr. U. (2020). A Study on Talent Management and its Impact on Organization Performance- An Empirical Review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(01), 64–71. <https://doi.org/10.31033/ijemr.10.1.12>
- Mahjoub, M., Atashsokhan, S., Khalilzadeh, M., Aghajanloo, A., & Zohrehvandi, S. (2018). Linking “project success” and “strategic talent management”: Satisfaction/motivation and organizational commitment as mediators. *Procedia Computer Science*, 138, 764–774. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2018.10.100>
- Mangkat, R. S., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN, NILAI PRIBADI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLISI PADA KANTOR PUSAT KEPOLISIAN DAERAH SULAWESI UTARA. *Pengaruh Pengalaman Kerj ... 3319 Jurnal EMBA*, 7(7), 3319–3328.
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2005). *Perilaku dan budaya organisasi* (Vol. 1). Refika Aditama.
- Mathew, A. (2015). Talent Management Practices in Select Organizations in India. *Global Business Review*, 16(1), 137–150. <https://doi.org/10.1177/0972150914553527>
- Nuriman, H. (2021). The Analysis Of Competence And Career Development Impact On Work Motivation And Its Implication Toward Employee's Performance. In *AKADEMIK Jurnal*

- Mahasiswa Ekonomi & Bisnis (Vol. 1, Issue 1).
- Omotunde, O. I., & Alegbeleye, G. O. (2021). Talent management practices and job performance of librarians in university libraries in Nigeria. *Journal of Academic Librarianship*, 47(2). <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102319>
- Pahrudin, S., & Jalaludin, J. (2022). Penerapan Manajemen Talenta (Talent Management) pada Karawan Logistik Farmasi di RS Abdul Radjak Purwakarta. *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.37726/jammiah.v2i2.203>
- Prakosa, A. B. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan melalui Pengembangan Karir Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Akademi Kepolisian Semarang). Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, .
- Rahmawati, Ansari, I., & Tahir, M. (2022). KINERJA POLISI SATUAN LALU LINTAS (SATLANTAS) DI POLRES WAJO. *Journal.Unismuh.*, 3(3). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Rahmawati, H. A. (2019). PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI RETENSI KARYAWAN PADA PD. BPR BANK DAERAH LAMONGAN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 419–430.
- Rezki, M., Saga, R., & Samad, A. (2022). ANALISIS PELAYANAN PUBLIK DAN KINERJA PERSONIL TERHADAP KEPUASAN PENGURUSAN SURAT IZIN MENGEMUDI PADA POLRESTABES KOTA MAKASSAR. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(1). <https://ojs.nitromks.ac.id/index.php/jsmn>
- Rivai. (2018). Kinerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Shirmohammadi, M., Hedayati Mehdiabadi, A., B. M. , & McLean, G. N. (2021). Mapping human resource development: Visualizing the past, bridging the gaps, and moving toward the future. *Human Resource Development Quarterly*, 3(2), 197-224.
- Siagian, S. P. (1997). Manajemen Suatu Pengantar, Alumni.
- Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020). Does talent management affect employee performance?: The moderating role of work engagement. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335–341. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.335>
- Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020b). Does talent management affect employee performance?: The moderating role of work engagement. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335–341. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.335>
- Uddin, M. A., Mahmood, M., & Fan, L. (2019). Why individual employee engagement matters for team performance?: Mediating effects of employee commitment and organizational citizenship behaviour. *Team Performance Management*, 25(1–2), 47–68. <https://doi.org/10.1108/TPM-12-2017-0078>
- Viany, H., & Susilo, O. H. (2018). PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol (Vol. 60, Issue 2)*.
- Wau, J., & Purwanto, P. (2021). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, WORK MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.262>
- Widisono, G., Djamil, M., & Saluy, A. B. (2021). THE EFFECT OF MOTIVATION AND COMPETENCE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. PARAMITA BANGUN SARANA TBK WITH CAREER DEVELOPMENT AS INTERVENING VARIABLE. 2(4). <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i4>
- Yulizar, Y., Sarboini Sarboini, & Mariati Mariati. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh. *EMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)* , 6(2), 59-70. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.339>