

Wina Nur Windi, Eeng Ahman dan Budi Santoso

ANALISIS TALENT MANAGEMENT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Wina Nur Windi¹, Eeng Ahman², Budi Santoso³

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana UPI
¹winanurwindi@upi.edu, ²eengahman@upi.edu, ³budisantoso@upi.edu

ABSTRACT - Organizations in the industrial era 4.0 must have a very fast and precise response. Organizations are required to be reliable and qualified in every operational activity and are supported by high-performance human resources. This research aims to find factors that will help improve employee performance, especially at the Karawang branch of Bank BRI which uses talent management and motivation as factors that can improve employee performance. From the research instrument, the sample obtained was 72 respondents. The analysis in this study uses multiple regression models. This study shows the results of the influence either partially or simultaneously where employee performance can be influenced by talent management and also work motivation. The limitation of the research lies in the large number of samples and the ability to answer employee performance problems, it is hoped that further research can use a large number of samples. Research results can be used as empirical evidence and contribute to the field of management science.

Keywords: employee performance, talent management, work motivation.

ABSTRAK – Organisasi di era industry 4.0 harus mempunyai respon yang sangat cepat dan juga tepat. Organisasi di tuntutan untuk menjadi handal dan berkualitas di setiap kegiatan operasional nya serta di dukung oleh sumber daya manusia dengan performa yang tinggi. Riset ini bertujuan menemukan faktor yang akan membantu dalam menaikkan kinerja pegawai terutama di Bank BRI kantor cabang Karawang yang menggunakan talent manajemen serta motivasi sebagai factor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari penyebaran instrument penelitian yang dilakukan, sampel diperoleh sebanyak 72 responden. Analisis dalam riset ini menggunakan model regresi berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil adanya pengaruh baik secara parsial ataupun secara simultan dimana kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh talent manajemen dan juga motivasi kerja. Keterbatasan penelitian terletak pada banyaknya sampel dan kemampuan variabel dependen menjawab permasalahan kinerja karyawan, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel dalam jumlah besar. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bukti empirik dan berkontribusi pada bidang ilmu manajemen.

Kata Kunci: kinerja karyawan, motivasi kerja, talent management.

PENDAHULUAN

Peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi di masa globalisasi semakin maju seiring dengan tercetusnya industry di era 4.0. Organisasi harus memiliki respon yang tanggap dengan cara yang cepat, tepat, dan harus efektif serta efisien untuk menganalisis dan mengantisipasi setiap perubahan iklim dalam dunia bisnis. Organisasi juga diharuskan untuk mempunyai SDM (Sumber daya Manusia) yang handal dan berkompeten dalam melaksanakan kegiatan operasional organisasinya (Nisa et al., 2016). Faktor internal yang dijadikan sebagai kunci utama Keberhasilan bisnis perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia. (Rahmawati, 2019). Dalam (Kharis, 2015) Ujung tombak dalam mencapai tujuan perusahaan dapat ditentukan oleh karyawan atau sumber daya manusia.

Tujuan dari organisasi yaitu ingin meningkatkan kinerjanya, akan tetapi tidak mungkin terjadi jika tidak disertai kinerja karyawan yang efisien. (Tahir et al., 2014) tujuan kinerja dapat direncanakan jika disertai dengan kinerja kinerja pegawai yang tinggi (As'ad, 2018) Setiap organisasi mempunyai tujuan serta target yang dapat dicapai dan telah ditetapkan, namun dalam realisasinya banyak karyawan belum mencapai target yang sudah

ditentukan oleh perusahaan. Beberapa kantor unit BRI Karawang mengalami penurunan kinerja Karyawan. Penurunan ini disebabkan oleh kurang disiplinnya para karyawan dengan meningkatnya keterlambatan datang sebesar 6 - 7% perhari (Wahrudin, 2020). pengamatan dari sisi nasabah pun melihat bahwa masih adanya kekurangan dari segi pelayanan seperti transaksi nasabah (Hidayatullah & Sisilia, 2017) hal ini mengartikan bahwa terdapat masalah mengenai kinerja karyawan kantor unit BRI Karawang yang dibawah secara langsung oleh cabang BRI Karawang

Menurut penelitian dari (Anisah & AS, 2020) manajemen talenta dapat dijadikan sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Theodora O, 2015) dapat ditingkatkan melalui motivasi pekerja. Dari dua hal tersebut dibuktikan memang dapat memicu kinerja secara kuat dan signifikan serta optimal. (Diniati et al., 2018).

Dari penjelasan diatas, oleh karena itu peneliti ingin mengetahui bagaimana analisis Talent Management dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini memiliki hipotesis yaitu adanya pengaruh talent management dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Talent Manajemen

Istilah talent management dicetuskan oleh McKinsey & Company following melalui satu dari banyak studi yang telah dilakukan pada tahun 1997 (Endratno, 2010). Kata talent dalam versi Bahasa Indonesia adalah talenta yang diartikan sebagai factor pembeda kinerja setiap karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Amstrong dalam (Rejeki, 2016) talent management adalah seluruh

Wina Nur Windi, Eeng Ahman dan Budi Santoso rangkaian kegiatan organisasi yang bertujuan untuk menarik, mempertahankan, memotivasi, serta mengembangkan bakat orang-orang di dalam organisasi baik untuk saat sekarang atau pun masa depan

Pendapat lain mengemukakan bahwa telenta manajemen adalah proses sistematis yang dilakukan perusahaan untuk mencari, memilih, meningkatkan serta mempertahankan talenta terbaik karyawannya dalam memenuhi kebutuhan perusahaan (Wolor et al., 2020) Talent tidak bisa dinilai dan dilihat sebagai sesuatu yang di atas rata-rata, akan tetapi diukur dengan istilah sesuai/cocok dengan harapan (Fatmasari, 2017).

Ada tiga interpretasi dalam talent management yaitu: penggambaran baru dari praktik HR tradisional yang gagal menafsirkan kebutuhan strategis perusahaan, talenta manajemen mengacu pada organisasi suksesi perencanaan, dan pada akhirnya management talent membutuhkan identifikasi karyawan yang potensial yang bisa bekerja di organisasi (Wolor et al., 2020).

Dapat disimpulkan dari definisi di atas, talenta manajemen adalah serangkaian aktivitas meliputi pencarian SDM yang bertalenta, memilih talent, mengembangkan talent, dan mengelola atau mempertahankan talent yang disesuaikan dengan kualifikasi dalam mencapai goal perusahaan. Adapun Indikator menurut (Harmen, 2018) yang bisa dijadikan sebagai ukuran, yaitu (1) Perekrutan dan seleksi; (2) Perencanaan sukses; (3) Pelatihan dan pengembangan; (4) proses manajemen kinerja; (5) Kompensasi; (6) Retensi.

Wina Nur Windi, Eeng Ahman dan Budi Santoso

Motivasi Kerja

Keitner & Kinicki dalam (Setiawan, 2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis yang menjadi sebab adanya sebuah tindakan yang mempunyai arah dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan dalam (Esthi & Marwah, 2020) Di dunia kerja motivasi sebagai sesuatu dapat dijadikan sebagai sesuatu yang dapat memacu pegawai untuk dapat bersikap dan berperilaku yang dapat memberikan rasa puas demi tercapainya kebutuhan pegawai. Motivasi kerja adalah menemukan kebutuhan pada diri karyawan serta membantumencapainya, memotivasi staf mengarah pada perluasan keterampilan mereka dalam rangka memenuhi tuntutan organisasi (Pamela Akinyi Amollo, 2015) Dari beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan yaitu motivasi kerja merupakan proses psikologis dimana terdapat dorongan atau keinginan yang ditimbul sehingga memacu dalam melakukan suatu tindakan demi mencapai tujuan yang sudah ditargetkan baik di organisasi maupun diperusahaan.

Jenis-jenis motivasi kerja menurut Arraniry (2015), yaitu: (1) motivasi intrinsik, yaitu motif-motif yang timbul dari diri setiap individu, karena setiap individu memiliki dorongan untuk melakukan sesuatu. Untuk mengaktifkan motivasi ini tidak memerlukan rangsangan dari luar; (2) motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang timbul karena adanya pengaruh dari luar individu.

Indikator motivasi kerja menurut Vroom dalam (Setiawan, 2015) motivasi berasal dari tiga komponen, yaitu: (1) *Valence*, mengacu pada

kekuatan preference seseorang untuk mendapatkan imbalan. Hal ini sebagai ungkapan untuk mendapatkan tujuan. Jika seseorang lebih menyukai tidak mendapatkan hasil ketika memperoleh nya, maka valensi nya negative atau 0. Jenjang valensi secara keseluruhan dimulai dari 1 hingga +1; (2) *Expectancy* (harapan), *Expectancy* merupakan kadar kekuatan keyakinan dimana upaya kerja akan menghasilkan penyelesaian tugas. Harapan dapat dikatakan sebagai probability sejauhmana upaya yang telah dilakukan dapat mencapai prestasi, karena harapan merupakan hubungan antara upaya dan prestasi, dengan nilai dimulai dari 0 sampai 1. Jika karyawan tidak melihat upaya nya akan menghasilkan prestasi, maka probability nya 0. Sedangkan ketika pegawai merasa sangat yakin bahwa tugas nya mampu diselesaikan, maka nilai nya 1; (3) *Instrumentality*, adalah imbalan yang diperoleh ketika tugas telah diselesaikan. Nilai *nstrumentality* dimulai dari 0 hingga 1. Jika seorang pegawai menilai promosi berdasarkan prestasi, maka nilai nya tinggi.

Pendapat lain dikemukakan oleh (Sudarijati & Setiawan, 2019) bahwa motivasi kinerja memiliki tiga indikator yaitu: (1) *Need for achievement* (kebutuhan untuk berprestasi); (2) *Need for affiliation* (kebutuhan untuk menambah jangkauan pergaulan); (3) *Need of Power* (kebutuhan untuk menguasai)

Kinerja

Menurut Tash, et al., dalam (Rahmawati, 2019) definisi kinerja karyawan (*employee performance*) yaitu sebagai keberhasilan kerja oleh individu dalam organisasi dengan bertanggung jawab terhadap wewenang masing-masing untuk

menggapai tujuan bersama suatu organisasi perusahaan sesuai hukum, norma dan juga etika. Pendapat lain diungkapkan oleh Dessler dalam (D. S. Setiawan & Nawangsari, 2019) dimana kinerja sebagai suatu prestasi yang kontras antara pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan dapat mengukur dan menilai kinerja karyawan nya sendiri. Afshan dkk. Dalam (Hafeez & Akbar, 2015) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian tugas tertentu yang bisa di ukur dengan standar akurasi, kelengkapan, biaya dan kecepatan yang sudah ditentukan atau diidentifikasi. Walker dalam (Fatmasari, 2017) kinerja ditentukan oleh upaya serta kemampuan individu itu sendiri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara obyektif.

Beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian tugas dalam organisasi yang dapat di pertanggungjawabkan keberhasilannya dan diukur dari upaya, kemampuan, ability, dan motivasinya.

Kinerja bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, namun pimpinan harus mampu melihat faktor apakah yang bisa menaikkan kinerja karyawan di dalam perusahaannya agar dapat tercapai tujuan organisasinya. Brenardin & Russel dalam (Setiawan, 2015) Indikator kinerja dapat diukur menggunakan dimensi kinerja. Diantaranya yaitu (1) kuantitas, proses produksi yang diukur melalui satuan mata uang, jumlah uni, siklus kegiatan yang dapat diselesaikan; (2) kualitas, merupakan tingkatan proses atau hasil dari penyelesaian kegiatan yang mendekati kesempurnaan; (3) ketepatan waktu, merupakan kegiatan yang dapat diselesaikan atau hasil produksi yang bisa dicapai,

Wina Nur Windi, Eeng Ahman dan Budi Santoso dimulai permulaan waktu yang telah ditetapkan dan bersamaan dengan koordinasi hasil produksi lain serta memaksimalkan waktu untuk kegiatan lain; (4) efektivitas biaya merupakan sumber daya organisasi, meliputi SDM, keuangan, teknologi, bahan baku yang bisa dioptimalkan untuk mendapatkan profit yang paling tinggi dan mengurangi kerugian yang akan timbul dari setiap unit; (5) hubungan antar perseorangan, yaitu tingkatan dimana setiap individu dapat saling bekerjasama, menghargai, memiliki niat baik antar karyawan bahkan antar atasan dan bawahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori survey dimana bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Pengumpulan data di penelitian ini dengan cara survey, untuk mendapatkan data primer menggunakan angket yang berisi pernyataan untuk mendapatkan informasi dari responden. Selain itu, digunakan pula data sekunder yang diambil dari jurnal ilmiah maupun buku yang berkaitan dengan topic penelitian. Populasi dalam riset ini adalah karyawan bank BRI kantor cabang Karawang. Kuesioner dibuat menggunakan google form dan disebar melalui tautan. Analisa datanya menggunakan analisis regresi linier berganda dengan nilai koefisien determinasi. Metode pengujian Hipotesis menggunakan uji-t untuk menunjukkan pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen secara individual. Kemudian menggunakan uji-F untuk mengetahui pengaruh antar variabel secara simultan

Wina Nur Windi, Eeng Ahman dan Budi Santoso

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Tabel 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.46900643
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.037
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 2 diatas, diketahui bahwa nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar $0.200 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel bebas.

Tabel 2 Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.997	1.003
.997	1.003

Untuk melihat gejala multikolinieritas ini harus melihat nilai dari tolerance dan VIF jika nilai tolerance lebih besar dari 0.05 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadinya gejala multikolinieritas

3. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis diperoleh nilai t untuk variabel Talent Management adalah 7.206 untuk variabel Motivasi sebesar 3.439. Nilai t untuk $DF=72$ ($n-2$) dengan $\alpha=0,05$ adalah 1,993. Temuan penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh talent management terhadap kinerja karyawan. sejalan

dengan temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rachmadinata & Ayuningtias, 2017); (Anisah & AS, 2020). Hipotesis kedua (H2) diterima, artinya motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Theodora O, 2015). Dari hasil uji anova dimana signifikansi nya sebesar $0,000 < 0,05$, artinya semua variabel independen secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dengan kata lain, hipotesis ketiga diterima.

4. Uji regresi dan Koefisien Determinasi

Analisis regresi digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel yang menjadi ramalan dan variabel yang dipercaya secara statistik berhubungan dengan variabel ramalan.

Tabel 3
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.492	.477	4.53331

Berdasarkan tabel 3, diperoleh nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,492. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel independen memberikan pengaruh sebesar 49,2% terhadap variabel dependent, sedangkan sisanya sebesar 50,8% kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dimana menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari talent management dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Diniati et al., 2018); (Novinda Damarasri & Eeng Ahman, 2020).

Kinerja suatu karyawan ini ditentukan oleh upaya dan kemampuan individu karyawan itu sendiri serta bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan secara obyektif Walker dalam (Fatmasari 2017). Agar

kinerja karyawan ini tetap bertahan maka pihak organisasi harus mampu menyeleksi ataupun mengumpulkan bakat dari karyawan, nantinya karyawan tersebut akan membantu organisasi agar dapat memiliki keunggulan kompetitif dari pesaing pesaingnya dalam menjalankan usahanya (Sareen & Mishra, 2016); (Endratno, 2010).

Jadi untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus menerapkan manajemen talenta yang bisa berperan penting demi kesuksesan organisasi diluar aspek lainnya (Marin-Garcia & Zarate Martinez, 2017). Hasil riset ini pun menunjukkan bahwasannya talent management berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya organisasi dapat berjalan dengan baik jika kinerja karyawan nya memiliki talenta yang baik pula. Menurut Rachmawati (2014) bahwa setiap organisasi akan menjadi baik apabila mampu memajemen talenta karyawan nya secara optimal dan melakukan evaluasi nilai dari setiap investasi yang mereka lakukan, seperti investasi SDM. Penelitian lain juga menyebutkan hasil yang sama dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh talent manajemennya sendiri (Rachmadinata & Ayuningtias, 2017); (Anisah & AS, 2020).

Motivasi juga akan sama halnya seperti manajemen talenta dimana motivasi memberikan dukungan kepada individu dalam menjalankan pekerjaannya maka secara otomatis dapat membuat kinerja nya semakin tinggi (Esthi & Marwah, 2020). Motivasi menjadi dorongan bagi karyawan untuk bekerja, sehingga motivasi dapat mengembangkan keterampilan setiap individu tersebut (Diniati et al., 2018). Sejalan dengan riset ini dimana menunjukkan hasil adanya hubungan secara positif motivasi

Wina Nur Windi, Eeng Ahman dan Budi Santoso

terhadap kinerja karyawan. Atau dapat dikatakan Ketika motivasi tersebut tinggi juga dapat meningkatkan kinerja nya (Theodora O, 2015) talenta yang terus diasah tanpa adanya dorongan motivasi, maka perkembangannya tidak akan signifikan (Diniati et al., 2018).

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa talent management berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi ketika ingin memiliki kinerja yang optimal, dapat mempertimbangkan dalam mencari rekrutmen karyawan dengan talenta yang baik serta memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, hanya menunjukkan setengah dari factor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya. Untuk menyempurnakan penelitian ini ketika dilakukan Kembali oleh peneliti lain, diharapkan menambah variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, dan yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisah, A., & AS, S. (2020). Konsep Manajemen Talenta dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*. <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.206>
- As'ad, A. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi*.
- Diniati, I., Komariah, A., & Kurniady, D. A. (2018). Implementasi Talent Management Dan Motivasi Kerja Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Direktorat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i2.15643>
- Endratno, H. (2010). Talent Management Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Journal of Management and Strategy*.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan : motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*.

Wina Nur Windi, Eeng Ahman dan Budi Santoso

- Hafeez, U., & Akbar, W. (2015). "Impact of Training on Employees Performance" (Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan). *Business Management and Strategy*. <https://doi.org/10.5296/bms.v6i1.7804>
- Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v4i2.1587>
- Kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Marin-Garcia, J. A., & Zarate-Martinez, E. (2017). A theoretical review of knowledge management and teamworking in the organizations. *International Journal of Management Science and Engineering Management*. 01.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Novinda Damarasri, B., & Eeng Ahman. (2020). Talent Management And Work Motivation To Improve Performance Of Employees. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i4.233>
- Pamela Akinyi Amollo. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*.
- Fatmawati (2017) Pengaruh Talent Management Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat Berat. (2017). *Jurnal Bisnis Darmajaya*.
- Rachmadinata, N. S., & Ayuningtias, H. G. (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*. <https://doi.org/10.25124/jmi.v17i3.1156>
- Rahmawati, A. H. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*.
- Rejeki, P. W. A. (2016). Model Talent Management di Beberapa Negara dan Perusahaan di Indonesia. *Wacana Kerja*.
- Sareen, P., & Mishra, S. (2016). A Study of Talent Management and Its Impact on Performance of Organizations. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*.
- Setiawan, D. S., & Nawangsari, L. C. (2019). *The Effect of Transformational Leadership and Training to Employee Performance Mediated through the Development of a Career (Case Studies : Pusdiklat Bssn)*. 4(5), 1017–1025
- Setiawan, K. C. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang*
- Sudarijati, & Setiawan, B. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BDP Bogor. *Jurnal Visionida, Volume 5 Nomor 1 Juni 2019*.
- Tahir, N., Yousafzai, I. K., Yousafzai, I. K., Jan, D. S., & Hashim, M. (2014). The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v4-i4/756>
- Theodora O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*.
- Wahrudin, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bri Unit Johar Karawang. *Jurnal Al Amar*.
- Wolor, C. W., Khairunnisa, H., & Purwana, D. (2020). Implementation talent management to improve organization's performance in Indonesia to fight industrial revolution 4.0. *International Journal of Scientific and Technology Research*.