

## Dampak Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Hasriana Ansar<sup>1</sup>, Andini<sup>2</sup>, Sitti Nurul Ishak<sup>3</sup>, Amma<sup>4</sup>, Erwina<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Andi Djemma Palopo

Email: hasrianaansar@gmail.com<sup>1</sup>, ad994219@gmail.com<sup>2</sup>, stnurulishk@gmail.com<sup>3</sup>, aleaaarramadhani@gmail.com<sup>4</sup>, Wina.sumardin@gmail.com<sup>5</sup>

### RIWAYAT ARTIKEL

Received: 2023-07-27

Revised : 2023-08-16

Accepted: 2023-09-06

### KEYWORD

Talent Management;  
performance; employees

### KATA KUNCI

Manajemen Talenta; kinerja;  
karyawan

### ABSTRACT

*This study aims to determine the impact of Talent Management on employee performance at Perumda Tirta Mangkaluku Palopo City. The data collection technique used is through observation, interviews, and questionnaires. The sample in this study were employees at Perumda Tirta Mangkaluku Palopo City totaling 30 people. To determine the effect of talent management on employee performance, the main data analysis technique is simple linear regression using the IBM SPSS Statistic Vers. 24 statistical application. 24. In addition, it also uses descriptive analysis, validity and reliability tests. Based on the results of the research conducted, the research results show that talent management has a significant effect on employee performance at Perumda Tirta Mangkaluku Palopo City. The influence given by talent management on the performance of talented employees at Perumda Tirta Mangkaluku Palopo City is 38.9% where the rest is influenced by other factors outside this study. This means that the better the application of talent management at Perumda Tirta Mangkaluku Palopo City, the more employee performance will improve and vice versa, if the application of talent management is lacking, employee performance will decrease.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak Manajemen Talenta terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang berjumlah 30 orang. Untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan digunakan teknik analisis data utama yakni regresi linear sederhana menggunakan aplikasi statistik IBM SPSS Statistic Vers. 24. Selain itu juga menggunakan analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil penelitian bahwa manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Pengaruh yang diberikan oleh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan talenta pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo yakni sebesar 38.9% dimana sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Artinya semakin baik penerapan manajemen talenta pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan begitu pula sebaliknya, jika penerapan manajemen talenta kurang, maka kinerja karyawan akan menurun.

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011). Untuk itu perlu pengembangan lebih dan sangat khusus ketika berbicara mengenai sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Salah satu upaya organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memperhatikan manajemen talenta. Manajemen talenta merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Manajemen talenta adalah sebuah proses secara keseluruhan mulai dari rekrutmen, penempatan, sampai pengembangan dan perencanaan untuk pengembangan karyawan ke arah yang lebih baik (Lewis dan Heckman 2006:174).

Manajemen talenta dapat menjadi salah satu strategi yang dapat perusahaan lakukan untuk memberikan pengembangan pada setiap karyawannya. Menurut (Iwan & Ashar, 2016) tantangan terbesar manajemen saat ini adalah memenangkan perang talenta (*Talent War*) dalam situasi ini setiap perusahaan saling bersaing agar bisa memperoleh talenta terbaik yang terdapat pada pasar tenaga kerja. Maka dari itu perusahaan harus menerapkan manajemen talenta seperti seleksi (proses pemilihan dari sekelompok pelamar, orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan (Henry Simamora 2004), penempatan (menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya (Tohardi dalam Priansa 2016:125), dan pengembangan (usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien (Ranupandojo dan Hasan 2004).

Pada dasarnya setiap perusahaan berusaha untuk menerapkan manajemen talenta. Dengan adanya manajemen talenta perusahaan dapat menempatkan karyawan yang tepat pada pekerjaan yang tepat, memperbaiki proses perekrutan

karyawan sehingga perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang sesuai benar-benar sesuai dengan yang dibutuhkan, membuat program pembelajaran dan pengembangan karyawan sehingga kinerja dan potensi di masa depan dapat meningkat, dapat mencari dan menemukan karyawan yang memiliki potensi (Amstrong 2013). Dengan penerapan manajemen talenta akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih produktif dan menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Sebaliknya, dengan tidak diterapkan manajemen talenta dapat menyebabkan produktivitas dan kepuasan dalam bekerja menurun. Apabila kondisi ini dibiarkan dalam waktu yang lama maka karyawan akan mudah putus asa dan tidak memiliki semangat dalam bekerja, dan tentunya ini tidak mendukung kerja karyawan.

Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo adalah badan usaha milik pemerintah yang memiliki cakupan usaha dalam pengelolaan air minum dan pengelolaan saran air bersih. Perusahaan ini terletak di Jl. Pongsimpin-Latuppa NO.22 Kota Palopo. Perusahaan ini memiliki visi yaitu menjadikan Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo yaitu sebagai salah satu PERUMDA Air Minum ternama di Indonesia dan memiliki misi meningkatkan profesionalisme karyawan yang beriman, bertaqwa, loyal dan handal dalam layanan air minum, mewujudkan suasana kerja harmonis dan sinergis, optimalisasi pemanfaatan seluruh sumber daya lainnya untuk pengembangan kinerja, meningkatkan pendapatan perusahaan dan kesejahteraan karyawan, dan menjalin hubungan sehat dan konstruktif dengan *owner, customer, stakeholder dan shareholder*.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi seperti halnya pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo perlu ditingkatkan manajemen talenta yang kemudian akan berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kardo dkk (2020), Savitri dan Suherman (2018), Akuba dkk (2022), Malika dan Irfani (2022), menemukan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun ada juga penelitian lain yang mengemukakan bahwa manajemen talenta tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Wang, (2021) yang berjudul Pengaruh Talent Manajemen dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Akademis.id, dengan hasil penelitian bahwa talent manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Akademis.id.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk menganalisis bagaimana Dampak Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

## 2. Metode

Penelitian ini dilakukan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang beralamat di Jl. Pongsimpin- Latuppa NO.22 Kota Palopo. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui wawancara, observasi, dan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Variabel pada penelitian ini terdiri dari dua yaitu manajemen talenta sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan Sebagai variabel terikat (Y). Indikator manajemen talenta pada penelitian ini yaitu seleksi, penempatan dan pengembangan (Yarnall, 2011 dalam Anshori 2019:22) sedangkan indikator kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian (Robbins, 2016). Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang berjumlah 30 orang dengan teknik pengumpulan data teknik incidental sampling, data akan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan skala likert dan regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistic Vers. 24. Adapun skala likert, penentuan range dan rentang skala untuk analisis deskriptif pada penelitian ini yakni sebagai berikut:

Skala likert:

- 1 : Sangat Tidak Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 3 : Cukup Setuju
- 4 : Setuju
- 5 : Sangat Setuju

Rentang Skala:

$$r_{\text{rentang skala}} = \frac{\text{Skor maksimal (5)} - \text{skor minimal (1)}}{\text{jumlah data (5)}} = 0.8$$

Berdasarkan rentang skala diatas maka diperoleh range sebagai berikut:

Tabel 1. Tabel Range Skor

| NO | Rentang Skala | Kategori                  |
|----|---------------|---------------------------|
| 1  | 1,00 – 1,80   | Sangat Tidak Setuju (STS) |
| 2  | 1,81 – 2,60   | Tidak Setuju (TS)         |
| 3  | 2,61 – 3,40   | Cukup Setuju (CS)         |

|   |             |                    |
|---|-------------|--------------------|
| 4 | 3,41 – 4,20 | Setuju (S)         |
| 5 | 4,21 – 5,00 | Sangat Setuju (SS) |

## 3. Hasil

### 1) Analisis Deskriptif

Manajemen talenta merupakan pengelolaan SDM yang dilakukan dengan menggunakan proses analisis, pengembangan, dan pemanfaatan talenta yang berkelanjutan dan efektif untuk memenuhi kebutuhan bisnis dalam suatu perusahaan. Adapun persepsi responden tentang manajemen talenta diringkas dalam tabel 2. Nilai rata-rata skor dari masing-masing indikator diperoleh dari hasil rata-rata pernyataan dari kuesioner. Setiap indikator terdiri dari 2 pernyataan yang masing-masing pernyataan memiliki rata-rata. Untuk melihat persepsi responden untuk variabel manajemen talenta dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2. Persepsi Responden Terhadap Variabel X (Manajemen Talenta)

| No                      | Indikator Manajemen Talenta | Rataan Skor | Keterangan    |
|-------------------------|-----------------------------|-------------|---------------|
| 1                       | Seleksi                     | 3.97        | Setuju        |
| 2                       | Penempatan                  | 3.95        | Setuju        |
| 3                       | Pengembangan                | 4.03        | Setuju        |
| <b>Jumlah rata-rata</b> |                             | <b>3.99</b> | <b>Setuju</b> |

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan persepsi responden manajemen talenta pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo memiliki rata-rata skor 3.99 artinya bahwa manajemen talenta pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo, penerapannya sudah baik. Indikator tertinggi pada manajemen talenta adalah pengembangan dengan jumlah skor 4.03, yang artinya pengembangan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo sudah baik. Dimana pengembangan merupakan proses karyawan dalam sebuah perusahaan dibantu secara terencana untuk meningkatkan kemampuan sehingga bisa menyelesaikan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan peran mereka di masa depan. Namun dari tiga indikator, indikator terendahnya adalah penempatan, artinya penempatan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo sudah baik namun masih perlu dilakukan peningkatan. Dimana penempatan merupakan suatu rekomendasi atau keputusan untuk mendistribusikan para calon pada pekerjaan yang berbeda-beda berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk berhasil pada setiap pekerjaan yang

berbeda. Apabila kinerja karyawan baik berarti indikator tersebut sudah diterapkan dengan baik, begitu pula sebaliknya jika penerapan indikator kurang, maka kinerja yang dicapai karyawan juga menurun dalam hal ini menyangkut kemampuan kerja karyawan.

Selain variabel manajemen talenta, persepsi responden juga terhadap variabel kinerja karyawan, dimana menurut Kourouw, (2019) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Indikator kinerja dalam penelitian ini menggunakan pendapat Robbins (2006:260). Dari hasil kuesioner yang telah disebarkan diperoleh analisis persepsi responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Persepsi Responden Terhadap Variabel Y (Kinerja karyawan)

| No                      | Indikator Kinerja Karyawan | Rataan Skor | Keterangan |
|-------------------------|----------------------------|-------------|------------|
| 1                       | Kualitas kerja             | 3.95        | Setuju     |
| 2                       | Kuantitas                  | 3.95        | Setuju     |
| 3                       | Ketepatan Waktu            | 3.99        | Setuju     |
| 4                       | Efektivitas                | 4.09        | Setuju     |
| 5                       | Kemandirian                | 4.07        | Setuju     |
| <b>Jumlah rata-rata</b> |                            | <b>4.01</b> | Setuju     |

Sumber: Data diolah (2023)

Kinerja karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo memiliki rata-rata skor sebesar 4.01 artinya penerapan kinerja karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo sudah baik. Jika dilihat berdasarkan indikator dengan rata-rata skor tertinggi adalah Efektivitas, dimana menurut Mardiasmo, (2017:134) efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya, apabila suatu organisasi mencapai tujuan, maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Artinya efektivitas pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo sudah baik. Namun dari lima indikator, indikator terendahnya adalah kualitas kerja dan kuantitas, dimana penerapan kualitas kerja dan kuantitas sudah baik namun masih perlu dilakukan peningkatan kualitas kerja dan kuantitas.

## 2) Hasil Analisis Regresi Linear

Sebelum melakukan uji regresi terlebih dahulu telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil uji validitas, diperoleh semua pernyataan pada penelitian ini yang berjumlah 16 dinyatakan valid karena nilainya lebih besar dari r tabel. Sedangkan untuk reliabilitas hasilnya  $> 0,6$  sehingga dinyatakan reliabel.

Untuk melihat dampak manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo, dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana, diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis regresi sederhana Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan

| Model             | Unstandardize d Coefficients |           | Standardize d Coefficients | T      | Sig. |
|-------------------|------------------------------|-----------|----------------------------|--------|------|
|                   | B                            | Std Error | Beta                       |        |      |
| (constant)        | 32.486                       | 1.796     |                            | 18.092 | .000 |
| Manajemen Talenta | .317                         | .075      | .624                       | 4.225  | .000 |

Sumber: data diolah SPSS 24, 2023

Berdasarkan penelitian diatas diperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya secara parsial manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Besarnya kontribusi pengaruh manajemen talenta dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Koefisien perolehan nilai determinasi Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan.

### Model Summary

| Model | R                 | R square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .524 <sup>a</sup> | .389     | .367              | .358                       |

a. Predictors: (Constant), Manajemen Talenta

b. Dependen variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel summary diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R square) adalah 0,389 atau 38,9%, hal ini dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh antara variabel manajemen talenta terhadap kinerja karyawan sebesar 38,9 % dan sisanya 61,1%

dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, kepuasan kerja, kompensasi dan lain-lain.

Hal ini menandakan bahwa manajemen talenta memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, semakin baik penerapan manajemen talenta maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi dan begitupun sebaliknya, jika penerapan manajemen talenta kurang, maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun. Manajemen talenta yang diberikan dalam hal ini yaitu seleksi, penempatan dan pengembangan, semakin baik penerapan ketiga indikator ini maka dampaknya terhadap kinerja karyawan hal ini dari sisi kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Artinya Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo perlu meningkatkan manajemen talenta sesuai dengan teori Iwan & Ashar, (2016) tantang terbesar manajemen saat ini adalah memenangkan peran talenta (*Talent war*) dalam situasi ini setiap perusahaan saling bersaing agar bisa memperoleh talenta terbaik yang terdapat pada pasar tenaga kerja. Pengembangan sebagai indikator dari manajemen talenta memiliki nilai tertinggi berdasarkan persepsi karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Dimana pengembangan adalah proses dimana karyawan dalam sebuah perusahaan dibantu secara terencana untuk meningkatkan kemampuan sehingga bisa menyelesaikan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan peran mereka di masa depan. Sedangkan untuk variabel kinerja, indikator tertinggi berdasarkan persepsi karyawan yakni efektivitas, dimana efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kardo dkk (2020), Savitri dan Suherman (2018), Akuba dkk (2022), Malika dan Irfani (2022), yang mengemukakan bahwa manajemen talenta memiliki dampak atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun ada juga penelitian lain yang menemukan bahwa manajemen talenta tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Wang, (2021).

Memiliki yang berprestasi dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan ini didapat dari kinerja karyawan para karyawan yang tinggi (Erwina dkk, 2022).

#### 4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo, tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Kemudian besarnya kontribusi pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 38,9% dan sisa sebesar 61,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya jika penerapan manajemen talenta baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika penerapan manajemen talenta kurang, maka kinerja karyawan akan menurun.

Disarankan agar perlunya perusahaan memperhatikan mengenai manajemen talenta. Indikator pengembangan harus senantiasa di tingkatkan ataupun konsisten karena indikator ini memberikan kontribusi terbesar dalam penelitian ini. Indikator yang lain juga perlu ditingkatkan hal ini dapat dilakukan mulai dari melakukan seleksi dengan memilih karyawan yang bertalenta serta menempatkan karyawan pada posisi yang tepat dan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mudah.

#### 5. Referensi

- Akuba, F., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 208-218.
- Bangun, R. (2023). Brand image, product quality, and price perception on drinking water purchase decision. *Enrichment: Journal of Management*, 12(6), 4834-4840.
- Erwina, E., Sulpikal, S., Runi, I., Mattayang, B., & Nathaniel, R. (2022). Analisis peran shift kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Departement Store Kota Palopo. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 5(1), 111-117.
- Kardo, K., Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan di Transformer Center Kabupaten Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 8(1).
- Malika, D., & Irfani, A. (2022). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan

pada PT X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 45-48.

Nasution, I., & Rosanti, R. (2020). Pengaruh bekerja dari rumah (work from home) terhadap kinerja karyawan BPKP. *Jurnal Budgeting*, 1(1), 9-14.

Octavia, H. V., & Susilo, H. (2018). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 186-191.

Saleha, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 4(3).

Savitri, C., & Suherman, E. (2018). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai UBP Karawang. *Buana Ilmu*, 2(2).

Widodo, Z. D., Agustini, I. G. A. A., Utama, A. M., Santosa, S., Novianti, R., Anggraini, R. I., ... & Nugroho, L. (2023). *Manajemen talenta*.

Wang, K. (2021). Pengaruh talent management dan employee engagement terhadap kinerja karyawan akademis. [Unpublished manuscript]. id/Kevin Wang/22170213/Pembimbing: Ponco Priyantono.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).