



Pengaruh kompetensi karyawan dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Bandung

Istikomah¹, Leni Hartiati², Irfan Dzulfikar³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung

¹istikomah@stiabandung.ac.id, ²lenihartiati@gmail.com, ³irfandzulfikar10@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 14 September 2022

Disetujui 22 Oktober 2022

Diterbitkan 25 November 2022

Kata kunci:

Kompetensi; Manajemen talenta; Kinerja karyawan; UMKM; Persaingan global

Keywords :

Competence; Talent management; Employee performance; MSME; Global competition

ABSTRAK

Perkembangan yang semakin cepat, persaingan global semakin terbuka, serta semakin majunya teknologi saat ini menuntut suatu perusahaan untuk mempunyai keunggulan bersaing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada konteks UMKM di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif verifikasi. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS 25 for Windows. Hasil penelitian ini berkontribusi pada beberapa temuan berikut. Pertama, kompetensi karyawan ditemukan memiliki pengaruh yang positif pada kinerja karyawan UMKM di kota Bandung. Kedua, Manajemen talenta juga memiliki pengaruh yang positif pada kinerja karyawan UMKM di kota Bandung. Dan terakhir, penelitian ini juga membuktikan secara simultan bahwa kedua variabel bebas yaitu kompetensi karyawan dan manajemen talenta secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan UMKM di kota Bandung. Hal koefisien determinasi juga menunjukkan nilai sebesar 61,3%, hal ini memberikan penjelasan bahwa perolehan angka tersebut ada pada kategori sangat tinggi dalam menjelaskan kinerja karyawan.

ABSTRACT

Faster developments, more open global competition, and increasingly advanced technology require a company to have a competitive advantage. This study aims to determine the effect of employee competence and talent management on employee performance in the context of MSMEs in Bandung City. This study uses a descriptive verification approach. The collected data were then analyzed using multiple regression analysis with the help of SPSS 25 for Windows software. The results of this study contribute to the following findings: First, employee competence was found to have a positive influence on the performance of MSME employees in the city of Bandung. Second, talent management also has a positive influence on the performance of MSME employees in the city of Bandung. And finally, this study also proves simultaneously that the two independent variables, namely employee competency and talent management, can simultaneously influence the performance of MSME employees in the city of Bandung. The coefficient of determination also shows a value of 61.3%, which provides an explanation that the acquisition of this figure is in the very high category in explaining employee performance.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Perkembangan yang semakin cepat, persaingan global semakin terbuka, serta semakin majunya teknologi saat ini menuntut suatu perusahaan untuk mempunyai keunggulan bersaing. Suatu keunggulan ini akan dapat diperoleh jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten (Trismiyanto, 2018). Manusia merupakan unsur terpenting dalam perusahaan karena memiliki peran sebagai perencana, pelaksana, pengendali, serta terwujudnya tujuan perusahaan (Pramukti, 2019). Tujuan perusahaan tentu tidak akan dapat tercapai tanpa adanya peran aktif dari sumber daya manusia.

Sebagaimana yang disebutkan Nursaid, (2021) MSDM merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur peran tenaga kerja agar lebih efektif serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Tingkat keberhasilan perusahaan akan sangat tergantung pada kualitas manusia yang ada dalam perusahaan. Diantara salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu melalui pengembangan secara terarah dan terencana, sehingga perusahaan dapat untuk bersaing (Katidjan, 2018). Menurut (Riyadi, 2020) bahwa penempatan karyawan pada posisi yang sesuai merupakan salah satu cara dalam menghasilkan Sdm yang baik dan berkualitas sesuai dengan kompetensinya.

Menurut (Mundingsari et al., 2019) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas pekerjaan profesional ((Ngebu et al., 2018), (Nursaid et al., 2021)). Ada dua istilah yang muncul dari dua aliran berbeda konsep konformitas dalam pekerjaan dan kompetensi. kompetensi adalah deskripsi perilaku, sedangkan konformitas dalam pekerjaan keterampilan yang merupakan deskripsi tugas atau pekerjaan (Riyadi, 2020).

Kompetensi sumber daya manusia didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh (Abidin, 2019) yang menjelaskan bahwa akses pengembangan diri pada dasarnya adalah pengakuan atas kompetensi sumber daya manusia dengan memperkenalkan konsep "KSEA" bahwa setiap pengembangan diri manusia makhluk yang diamati atau dilihat dan sudut pandang empat sisi yaitu dalam bentuk integrasi kunjungan pengetahuan dan kemampuan akademik, kunjungan keterampilan dan pelatihan yang dihadiri, pengalaman kerja berdasarkan lama layanan, dan sikap. Semua sumber daya manusia memiliki pengetahuan yang didukung oleh keterampilan sumber daya manusia yang andal. Manajemen talenta lahir dari keyakinan bahwa talentalah yang membedakan budaya organisasi yang unggul dan yang tidak, serta yang membedakan perusahaan atau organisasi memiliki keunggulan kompetitif.

Menurut Katidjan, (2018) konsep manajemen talenta didasarkan pada keinginan manusia yang ingin dipelihara di perusahaan karena kelebihannya. Keterampilan sumber daya manusia yang didukung oleh pengalaman kerja yang matang adalah kemampuan sumber daya manusia. Sumber daya manusia, yang memiliki pengalaman bekerja dengan sikap tinggi, akan menjadi sumber daya manusia yang profesional (Latukha, 2019). Penurunan kinerja karyawan tidak terlepas dari kontribusi persepsi kepuasan kerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan, yaitu akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi (Octavianasari et al., 2017).

Hasil penelitian Aguinis, (2021) menunjukkan bahwa kompetensi karyawan tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, begitu juga dengan penelitian Ali (2013) yang menyatakan bahwa manajemen talenta tidak memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian Sopiah, (2020) dinyatakan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan. Begitu juga dengan hasil penelitian (Karina & Ardana, 2020) *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Jayakarta Bali Hotel. Indikasi bahwa penyebab kinerja karyawan mengalami penurunan karena tingkat kepuasan karyawan tidak terpenuhi, terutama dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang disajikan tidak sampai selesai, pekerjaan tidak memiliki target penyelesaian, tunjangan dan bonus yang diberikan kurang sesuai, atau dengan kata lain harapan karyawan tidak dapat diwujudkan oleh kepemimpinan. Bagi perusahaan dengan skala kecil dan menengah (UKM), peran karyawan sangatlah dirasa penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan yang berkompeten adalah karyawan yang mampu memberikan perspektif dalam memahami karakteristik bisnisnya, memosisikannya dan mengukur kualitas sumber daya (Ayu, Indah and Lia, 2021).

Melihat adanya dengan adanya Penelitian terdahulu maka penelitian ini mencoba untuk menguji kembali variabel kompetensi dan manajemen talenta pada konteks UMKM di kota Bandung. Mengingat pertumbuhan UMKM di kota Bandung semakin meningkat, namun pertumbuhan tersebut tidak sejalan dengan kepuasan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga menurunkan kinerjanya. Kondisi di atas menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan sangatlah rendah sehingga menyebabkan penurunan kinerja dalam melakukan tugas dan fungsi dasar. Oleh karena itu diperlukan pendekatan yang lebih serius dalam mengurangi kondisi tersebut, seperti dengan menerapkan teori dua faktor yang kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Situasi kompetitif perusahaan skala kecil dan menengah menghadapi beberapa permasalahan utama berupa kurangnya kompetensi serta kepuasan karyawan yang dimiliki, sehingga pada akhirnya banyak karyawan yang meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompetensi dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada konteks UMKM di kota Bandung.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif. Penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian konklusif yang mana menurut Malhotra dalam (Tahalele, 2017) dengan tujuan utamanya adalah mendeskripsikan sesuatu, seperti penjelasan mengenai karakteristik pasar atau fungsi pasar. Sedangkan Penelitian verifikatif diterangkan oleh (Sugiyono, 2012) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih melalui pengumpulan data dilapangan, sifat verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Untuk metode peneltiian yang digunakan adalah metode explanatory survei. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan di UMKM kota Bandung. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 81 orang karyawan yang berkerja pada UMKM. Teknik pengambilan sampel digunakan probability sampling. Sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan software SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil yang diperoleh, karakteristik Responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1 Profil Responden

Profil Responden		Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-laki	89
	Perempuan	21
Usia	20 sd 25 thn	68
	25 - 30 thn	31
	> 30 thn	11
Pendidikan	SMA/SMK/MA	69
	Diploma (D1/D2/D3)	31
	Sarjana (S1)	10

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan pada data profil responden karyawan pada UMKM di kota Bandung, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 68 orang, sementara Usia yang paling banyak adalah usia 31 - 40 tahun sebanyak 42 orang atau sebesar 73,7% sedangkan pendidikan terakhir adalah diploma sebanyak 43 orang hal ini terlihat bahwa sebagian besar karyawan dapat dikatakan memiliki pendidikan terakhir lebih banyak SMA

Analisis Deskriptif

Tabel 2 Analisis Deskriptif

Variabel	Minimum	Maksimum	Rata-Rata	Keterangan
Kompetensi	1	5	4,04	Baik
Talent Management	2	5	3,94	Baik
Kinerja karyawan	1	5	3,98	Baik

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 2, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki persepsi yang baik. Hasil rata-rata nilai pertanyaan mengenai kompetensi (4,04), manajemen talenta (3,94) dan kinerja karyawan (3,98). Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian mendapat nilai yang baik.

Uji Validitas.

Tabel 3 Uji validitas

Variable	Pernyataan	R	R	Keterangan
		Hitung	Tabel	
Kompetensi	X1.1	0,613	0.3	Valid
	X1.2	0,537		
	X1.3	0,645		
	X1.4	0,501		
Manajemen talenta	X2.1	0,628	0.3	Valid
	X2.2	0,548		
	X2.3	0,543		
	X2.4	0,512		
Kinerja karyawan	Y1.1	0,651	0.3	Valid
	Y1.2	0,587		

Sumber Data diolah: 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa Uji validitas setiap variabel terlihat pada tabel 3, yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (>0,70)	Keterangan
Kompetensi	0,736	Reliabel
Manajemen talenta	0,873	Reliabel
Kinerja karyawan	0,845	Reliabel

Sumber : Data diolah: 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa Uji reliabilitas pada setiap variabel menunjukkan bahwa item-item pernyataan reliabel.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil output Spss maka dapat dilihat bahwa nilai menunjukkan bahwa tidak ada masalah dalam hal multikolinearitas antara variabel, hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 5 Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.653	1.642
	Manajemen talenta	.851	1.721

a. dependent variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah: 2022

Dari hasil tabel di atas, diperoleh bahwa variabel kompetensi dan manajemen talenta memiliki nilai 0,653 dan 0,851 dengan nilai VIF masing-masing 1,642 dan 1,721. Hasil ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas tersebut dan memenuhi persyaratan asumsi klasik multikolinearitas karena pada Tolerance lebih besar dari 0.10, sedangkan pada VIF lebih kecil dari 10,00

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh maka dapat dilihat bahwa hasil pengujian analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel dibawah:

**Tabel 6 Analisis regresi berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21,713	2,485		8,274	,000
	Kompetensi	,421	,160	,126	1,821	,007
	Manajemen talenta	,408	,148	,296	1,734	,017

a. Constant: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah: 2022

Berdasarkan hasil perolehan dari perhitungan, maka diperoleh nilai konstanta (a) 21,713 serta nilai variabel kompetensi sebesar 0,421 dan nilai variabel manajemen talenta 0,408. Dengan begitu, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,713 + 0,421X_1 + 0,408X_2 \quad (1)$$

Hal Ini menunjukkan bahwa kompetensi dan manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM di kota Bandung. Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

a = 21,713 artinya jika variabel-variabel kompetensi dan manajemen talenta bernilai nol maka kinerja karyawan akan bernilai 21,713 satuan, dengan demikian dapat diketahui bahwa garis-garis regresi memotong sumbu Y pada titik 21,713.

b₁ = 0,421 artinya jika kompetensi karyawan meningkat sebesar satu satuan sedangkan variabel lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,421 satuan.

b₂ = 0,408 artinya jika variabel manajemen talenta meningkat sebesar satu satuan sedangkan variabel lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,408 satuan.

Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variable kompetensi karyawan sebesar 1,821, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial, kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di kota Bandung. Variabel manajemen talenta diperoleh 1,734, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial, variabel manajemen talenta berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di kota Bandung.

Uji Hipotesis simultan

Tabel 7 Uji hipotesis simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	207,507	3	69,169	17,646	0,000 ^b
	Residual	474,285	121	3,920		
	Total	681,792	124			

a. Predictor: (Constant), Manajemen talenta, Kompetensi Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah: 2022

Seperti yang ditunjukkan tabel di atas. Berdasarkan uji ANOVA, nilai F hitung adalah 17,646 dengan nilai signifikan 0,000 sehingga disimpulkan bahwa kompetensi karyawan dan manajemen talenta secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Bandung.

Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2012), Koefisien determinan (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 8 Uji koefisien determinasi

Model	R	R Square
1	.784 ^a	.613

a. Predictors: (Constant), Talent manajemen, Kompetensi karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah: 2022

Dari hasil tabel di atas, koefisien determinasinya adalah 0,613 yang berarti bahwa pengaruh dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 61,3%. Sedangkan sebesar 38,7% atau sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi karyawan terhadap Kinerja karyawan UMKM di kota Bandung.

Dalam penelitian ini, tanggapan mengenai item-item pertanyaan mengenai kompetensi karyawan dalam kategori baik. Terlihat dari hasil perhitungan tanggapan responden yang telah dipaparkan sebelumnya, dari setiap indikator yang diajukan termasuk dalam kategori setuju. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial atau uji-t yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi karyawan menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi yang mendasari seseorang memiliki kaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan ditempat kerja. Hasil ini juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramukti, (2019); Sopandi, (2019); Triastuti, (2019) bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Talent manajemen terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Bandung.

Dalam penelitian ini, tanggapan mengenai talent manajemen masuk dalam kategori baik. Terlihat dari hasil perhitungan tanggapan responden yang telah dipaparkan sebelumnya, dari setiap indikator yang diajukan termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial atau uji-t yang telah dilakukan dapat disimpulkan variabel talent manajemen menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini juga menunjukkan bahwa manfaat dari pelaksanaan program manajemen talenta dapat mengarah pada potensi terbaik yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Talent management merupakan serangkaian proses yang dilakukan perusahaan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan dan menempatkan orang yang tepat sehingga kinerjanya dapat meningkat. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Saputra, Ratnasari dan Tanjung, (2020); Tamala and Fadili, (2021); Yanti and Mursidi, (2022) bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Subjective Norm, Web Design Ddan Food Quality Terhadap Keinginan Pesan Ulang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan atau Uji-f yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi manajemen dan talent manajemen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMK di kota Bandung. Dalam analisis ANOVA simpulan yang dapat diperoleh adalah kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan hasil menunjukkan bahwa ada kesesuaian antara hasil yang diperoleh dengan teori yang telah dikemukakan pada tinjauan pustakan dan penelitian sebelumnya. Bahwa secara positif kompetensi karyawan dan talent manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan diatas menunjukkan bahwa UMKM yang berhasil membangun kompetensi dan membangun talenta dapat mempengaruhi pada kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan pada analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di kota Bandung. Terakhir, kedua variabel bebas yaitu kompetensi karyawan dan manajemen talenta secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu, ada beberapa implikasi yang dapat diberikan dari penelitian ini yaitu, pertama penelitian ini menyoroti pentingnya kompetensi karyawan bagi perusahaan karena dapat mengarahkan perusahaan atau bisnis untuk mencapai kinerjanya. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus menyadari dan mendorong baik karyawan untuk mengembangkan kompetensinya. Kedua, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kemampuan organisasi dalam mengelola talenta dapat menjadi suatu strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Selain itu kemampuan manajemen dalam mengelola talenta juga dapat memberikan pada organisasi untuk menangkap peluang terbaik, sambil mengelola ancaman yang berasal dari lingkungan yang bergejolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. (2019). The effect of capital and competence on micro enterpriser performance in Siranindi. *Opcion (Facultad Experimental de Ciencias)*.
- Aguinis, H. (2021). Talent management challenges during COVID-19 and beyond: Performance management to the rescue. *BRQ Business Research Quarterly*, 24(3), 233–240. <https://doi.org/10.1177/23409444211009528>
- Ayu, M., Indah, P. R. A., & Lia, S. (2021). *Pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan dan retensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero)*. repositori.umrah.ac.id.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariabel dengan Program SPSS 20, Edisi 6*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh talent management terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 487.
- Katidjan, P. (2018). The effect of competence, training, and compensation to employment performance. *European Research Studies Journal*, 21(3), 280–292. <https://doi.org/10.35808/ersj/1060>
- Latukha, M. (2019). Talent management, absorptive capacity, and firm performance: Does it work in China and Russia? *Human Resource Management*, 58(5), 503–519. <https://doi.org/10.1002/hrm.21930>
- Mundingsari, K. M., Sularso, R. A., & Susanto, A. B. (2019). *The effect of training and competence on the performance of laboratory assistant through job satisfaction as intervening variable*.
- Ngebu, W. D., Sintaasih, D. K., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2555–2570.
- Nursaid. (2021). The Impact of Competence and Work Environment on Employee Motivation and Performance in The Financial and Asset Management Division. *Quality - Access to Success*, 22(185), 52–63. <https://doi.org/10.47750/QAS/22.185.08>
- Nursaid, N., Ni Nyoman, P. M., Abadi, S., & Nurul, Q. (2021). (Peer review+ Similarity+ Dokumen) *The Impact of Competence and Work Environment on Employee Motivation and Performance in The Financial and Asset Management Division*.
- Octavianasari, P., Psi, D. O. S., & Psi, A. D. O. S. (2017). *Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pramukti, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen

Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*.

- Riyadi, S. (2020). The mediating role of technology competences, supply chain technology between supply chain management, total quality management and firms supply chain performance in Indonesian textile sector. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(2), 452–459.
- Saputra, R. T., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*.
- Sopandi, A. (2019). Pengaruh kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting*
- Sopiah, 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>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tahalele, C. Y. M. (2017). *Pengaruh Atmosfer Mal terhadap nilai belanja dan kepuasan konsumen (Studi kasus pada Mal Green Pramuka Square Jakarta Timur)*. Universitas Negeri Jakarta.
- Tamala, S. S. N., & Fadili, D. A. (2021). Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. *Forum Ekonomi*.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*.
- Trismiyanto, H. H. (2018). The influence of entrepreneurial competence and innovation on performance mediated by opportunities on small handicraft industry craftsmen in West Java. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(6).
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2022). Manajemen Talenta dan Manajemen Resiko Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Petikemas di Surabaya. *Journal of Business and Economics*