

PENGARUH TALENT MANAGEMENT, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA MITRA BADAN PUSAT STATISTIK KOTA MADIUN

Aurora Syifaul Aziza Jaladri¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾

¹Universitas PGRI Madiun

aurorasyifaulazizajaladri@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

aan.karuniawati@unipma.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to provide empirical evidence of the effect of Talent Management, Compensation, and Workload on the Performance of partners of the Madiun City Statistics Agency. The population of this study were 312 partners of the Central Bureau of Statistics in Madiun City. The sample in this study used non probability sampling techniques. The method used in this research is a quantitative approach and uses the help of the SPSS version 25 program. Data analysis using multiple linear regression, classical assumption test, hypothesis testing (t test) and simultaneous test (f test). The results of this study are that the Talent Management variable has a positive and significant effect on performance, the Compensation variable has a positive and significant effect on performance, the Workload variable has a positive and significant effect on performance, the Talent Management, Compensation, and Workload variables simultaneously have a positive and significant effect on performance.

Keywords: *Talent Management, Compensation, Workload, Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris pengaruh Talent Management, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun. Populasi penelitian ini adalah mitra Badan Pusat Statistik di Kota Madiun yang sebanyak 312 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (Uji t) dan uji simultan (Uji f). Hasil penelitian ini adalah variabel Talent Management memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja, variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja, variabel Beban Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja, variabel Talent Management, Kompensasi, dan Beban Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: *Talent Management, Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia juga dikenal sebagai human resource adalah sumber daya yang paling penting dan dapat digunakan untuk menggabungkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan (Astuti, 2014). Menurut Wang (2021), pengelolaan sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan berkualitas,

dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia menunjukkan bahwa karyawan yang produktif akan meningkatkan kinerja perusahaan. Sejauh mana suatu organisasi atau bisnis berhasil mencapai tujuannya sebagian dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Talent management dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi dengan meningkatkan keterampilan kerja dan motivasi. Jika kinerja didukung oleh pengetahuan yang mereka miliki, hasilnya akan maksimal (Karina & Ardana, 2020). Perusahaan harus memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawannya untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Kompensasi yang lebih baik akan mendorong perhatian karyawan untuk bekerja lebih baik dan mematuhi pedoman organisasi (Khair, 2017). Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan atau instansi, perusahaan yang memberikan beban kerja yang efektif dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan (Polakitan et al., 2019).

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Banyaknya kegiatan rekapitulasi data statistik seperti pengumpulan data, baik itu berupa survei maupun sensus yang melingkupi banyak sampel maka BPS membutuhkan tenaga pengumpul data di luar jajaran pegawai BPS. Tenaga kerja tersebut disebut dengan Mitra BPS atau sering dikenal sebagai petugas sensus atau survei. Mitra BPS memiliki peran penting khususnya dalam pengumpulan data.

Fenomena yang terjadi di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Madiun. Sistem talent management dengan kategori cukup baik, akan tetapi untuk kualitas pekerjaan mitra BPS tidak sejalan dengan yang diharapkan BPS. Pemberian kompensasi terhadap mitra BPS Kota Madiun terbilang masih rendah, jika dibandingkan dengan pekerjaan sejenisnya (*temporary worker* dan *surveyor*), akan tetapi loyalitas para mitra BPS untuk bertahan sangat tinggi. Dan pemberian beban kerja yang diterima mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun cukup beresiko, akan tetapi para mitra BPS tetap menjalankan kinerja dengan semaksimal mungkin.

Penelitian ini adalah adanya hasil penelitian sebelumnya. *Talent management* pada hasil penelitian Karina & Ardana (2020), mengemukakan talent management secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung dalam penelitian Sumarto & Rumaningsih (2021), dan Andriani et al. (2023), bahwa talent management berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, berbeda dengan temuan

Wang (2021), yang menyatakan tidak adanya pengaruh talent management terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi pada hasil penelitian Arif et al. (2019), mengemukakan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung dalam penelitian Khairunnisa et al. (2021), dan Nurmalisa Dwinati et al. (2019), bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, berbeda dengan temuan Aromega et al. (2019), yang menyatakan tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja pada hasil penelitian Ohorela (2021), mengemukakan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung dalam penelitian Abdul & Ichsan (2021), dan Siburian et al. (2021), bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, berbeda dengan temuan Syardiansah (2022), yang menyatakan tidak adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dalam pekerjaan yang bergantung pada kapasitas yang melekat pada seseorang atau kapasitas yang diperoleh melalui pengalaman yang berkembang untuk bekerja pada pameran seseorang dan mencapai tujuan organisasi atau hirarki. Kinerja juga merupakan kapasitas kerja untuk mencapai hasil yang lebih baik dari beberapa kemampuan kerja. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah kualitas dan jumlah pekerjaan yang dicapai oleh karyawan atau perusahaan dalam melakukan kewajibannya sesuai dengan kewajibannya. Pengukuran kinerja dapat menggunakan indikator menurut Dharma (2004). Kinerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Talent Management

Talent management merupakan langkah langkah yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk menjamin bahwa talenta mereka serius dengan organisasi yang berbeda, termasuk mengatur, mendaftarkan, menempatkan, menempatkan, menciptakan, mengevaluasi, membayar, dan membayar setiap spesialis dengan benar. Menurut Sule & Wahyuningtyas (2016), *talent management* merupakan suatu proses mengelola karyawan yang berprestasi tinggi di semua tingkat organisasi. Secara umum menurut Sule & Wahyuningtyas

(2016), manajemen bakat mempunyai tiga indikator yaitu: menarik talenta, mengembangkan talenta, dan mempertahankan talenta.

Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu kemampuan yang signifikan dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi mungkin merupakan sudut yang paling sensitif dalam hubungan ketenagakerjaan, hal ini mengandung masalah kompensasi dan perspektif terkait yang berbeda seperti keuntungan. Kompensasi ditawarkan kepada setiap karyawan yang telah bekerja di sebuah organisasi sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pekerja. Menurut Moekijat (2016), kompensasi merupakan balas jasa untuk jasa karyawan, pekerja per jam, dan pekerja lain yang tidak melakukan tugas administratif atau pengawasan. Menurut Simamora (2004), indikator kompensasi sebagai berikut: upah atau gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan berbagai latihan fisik dan mental yang membutuhkan kapasitas mental dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan inilah yang merupakan beban kerja perusahaan. Menurut Monika (2018), beban kerja adalah siklus yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab suatu tugas atau sekumpulan posisi yang dilakukan dalam kondisi umum dalam jangka waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh *Talent Management*, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling*. Teknik *non probability sampling* teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yaitu sebesar 312 mitra BPS Kota Madiun. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Penelitian ini mendistribusikan kuesioner dengan skala likert 5 titik secara online, khususnya melalui *google form* yang diberikan kepada mitra BPS Kota Madiun. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, dengan memakai perangkat lunak *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)* versi 25 karena lebih cocok untuk memproses, menganalisis, dan mengevaluasi data hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Responden adalah seseorang yang mampu menjawab pertanyaan yang diajukan secara tertulis, lisan maupun kuesioner dari peneliti. Responden dalam penelitian ini adalah Mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun yaitu sebanyak 312 reponden. Karakteristik responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Perempuan	236	75,64%
2.	Laki-Laki	76	24,36%
Jumlah		312	100 %

Sumber: Data Primer diolah, (2023)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa 312 Mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas adalah perempuan sebanyak 236 responden atau sebesar 75,64%. Dan untuk responden laki-laki yaitu sebanyak 76 responden atau sebesar 24,36%. Dengan meningkatkan kesadaran kesetaraan gender di kalangan pekerja perempuan akan memberikan perlindungan sosial kepada pekerja perempuan di sektor informal (Subagja, 2022).

Tabel 2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	20 – 30 Tahun	35	11,22%
2.	31 – 40 Tahun	118	37,82%
3.	41 – 50 Tahun	98	31,41%
4.	> 50 Tahun	61	9,95%
Jumlah		312	100 %

Sumber: Data Primer diolah, (2023)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa 312 Mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas berusia 31–40 tahun sebanyak 118 responden atau sebesar 37,82%. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun termasuk dalam usia yang produktif. Usia 31-40 tahun dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja, karena memiliki kematangan skill yang cukup (Yasin & Priyono, 2016).

Tabel 3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	147	47,12%
2.	D2	1	0,32%
3.	D3	29	9,29%
4.	S1	135	43,27%
Jumlah		312	100 %

Sumber: Data Primer diolah, (2023)

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa 312 Mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas memiliki Pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 147 responden atau sebesar 47,12%. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan Mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun dalam kategori cukup. Karyawan yang memiliki pendidikan tinggi cenderung memiliki wawasan yang lebih luas dalam bidang akademik, serta cenderung memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah yang lebih baik daripada karyawan yang memiliki pendidikan yang rendah (Wirawan, 2019).

Tabel 4 Klasifikasi Responden Lama Bekerja

No.	Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 1 Tahun	22	7,05%
2.	1 – 2 Tahun	51	16,5%
3.	3 – 4 Tahun	76	24,36%
4.	> 4 tahun	163	52,24%
Jumlah		312	100 %

Sumber: Data Primer diolah, (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 312 Mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas sudah bekerja selama. 4 tahun lebih yaitu sebanyak 163 responden atau sebesar 52,24%. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa lama kerja Mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun sudah cukup lama sehingga diharapkan mereka memiliki kinerja yang maksimal. Pengalaman karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara terus menerus dapat meningkatkan kedewasaan teknis nya (Aprilyanti, 2017).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar 0.05. Pengujian normalitas menggunakan SPSS dapat diperoleh dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		312
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60683971
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.064
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, dapat diketahui dari keempat variabel yang diteliti meliputi talent management, kompensasi, beban kerja, dan kinerja Mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 sehingga keempat variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.770	2.232		2.137	.033
	<i>Talent Management</i>	.458	.043	.292	6.009	.000
	Kompensasi	.613	.063	.511	9.805	.000

Beban Kerja	.269	.050	.164	4.374	.000
-------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Mitra Badan Pusat Statistik

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa secara parsial variabel talent management (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Secara parsial variabel kompensasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Secara parsial variabel beban kerja (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3271.869	3	1090.623	158.941	.000 ^b
	Residual	2113.436	308	6.862		
	Total	5385.304	311			

a. Dependent Variable: Kinerja Mitra Badan Pusat Statistik

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Talent Management, Kompensasi

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya $F_{hitung} = 158,941 > F_{tabel} = 2,696$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel talent management, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik talent management, kompensasi, dan beban kerja maka kinerja Mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun juga meningkat.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Hasil Uji Determinasi (Uji R) dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Determinasi (Uji R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.926 ^a	.858	.854	2.61950	1.844

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, *Talent Management*, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Mitra Badan Pusat Statistik

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Rsquare mendekati 1 yaitu 0,858, berarti ada pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh talent management, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja Mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun sebesar 85,8%. sedangkan sisanya yaitu 14,2% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh talent management, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja Mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan talent management terhadap kinerja Mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik talent management maka kinerja Mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun akan mengalami peningkatan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja Mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi maka kinerja Mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun akan mengalami peningkatan.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja Mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka kinerja Mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun akan mengalami peningkatan.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan talent management, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja Mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi talent management, kompensasi, dan beban kerja maka kinerja Mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun akan mengalami peningkatan.

Saran bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan pengaruh variabel lain yang mempengaruhi kinerja mitra Badan Pusat Statistik yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dapat melakukan pembaruan dalam Teknik Analisa data.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, M., & Ichsan, R. R. M. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi*.
- Andriani, T., Nurzainul, E., & Djoko, E. (2023). *Pengaruh Talent Management, Knowledge Management Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Pusan Air Rifle Gedang Sewu Pare Kediri*. 2(1).
- Arif, M., Endah Syaifani, P., & Siswadi, Y. (2019). *Effect Of Compensation And Discipline On Employee Performance*.
- Aromega, T. N., Kojo, C., Lengkong, V. P. K., & Kompensasi..., P. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado The Effect Of Compensation And Discipline Of Work On Performance Of Employees In Yuta Hotel Manado Oleh*. 741 *Jurnal Emba*, 7(1), 741–750.
- Astuti. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Pada Beberapa Rumah Sakit Di Dki Jakarta*.
- Dharma, S. (2004). *Tantangan Manajemen Kinerja*. Modul.
- 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. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I02.P05>
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.
- Khairunnisa, Z. A., Bahri, S., & Effendy, S. (2021). *Effect Of Workload, Compensation, And Motivation On Employee Performance At Madani Medan General Hospital*. <https://doi.org/10.33258/Birci.V4i4.3134>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Moekijat. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Monika, S. (2015). *Beban Kerja Dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa*. Universitas Komputer Indonesia.
- Nurmalisa Dwinati, B., Furkan, L. M., Kerja, B., & Karyawan, K. (2019).

- Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram). *Jmm Unram*, 8(1), 86–100. <https://doi.org/10.29303/Jmm.V8i1.411>
- Ohorela, M. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura*.
- Polakitan, C. F., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2019). *Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Beban Kerja Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Pada Pt. Bni (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado The Effect Of Human Relation, Workload And Indirect Compensation On Operational Employee Performance In Pt. Bni (Persero) Tbk Manado Branch Office*. 7(3).
- Rachmawati, M. (2012). 53 Journal Review : Strategi Untuk Menerapkan Talent Management (Manajemen Talenta) Dalam Perusahaan (Meida Rachmawati) Journal Review : Strategi Untuk Menerapkan Talent Management (Manajemen Talenta) Dalam Perusahaan. In *International Journal Of Management, Economics And Social Sciences* (Vol. 1, Issue 2).
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara*.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*.
- Sule, E. T. &, & Wahyuningtyas, R. (2016). *Manajemen Talenta Terintegrasi*.
- Sumarto, L., & Rumaningsih, M. (2021). The Impact Of Employee Engagement On Talent Management And Knowledge Management On Employee Performance In The Social Security Administration For Employment At The Main Branch Office Surakarta. *Business And Accounting Research (Ijebbar) Peer Reviewed-International Journal*, 5. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/ijebbar>
- Syardiansah. (2022). *24948-Article Text-70925-1-10-20220403*.
- Tarwaka, Bakri, S. H. A., & Sudiajeng, L. (2010). *Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (Kdt) Tarwaka* (Vol. 323).
- Wang, K. (2021). *Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Akademis*.Id.