

## PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN PENDIDIKAN TELKOM KOTA BANDUNG

### *THE EFFECT OF TALENT MANAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF YAYASAN PENDIDIKAN TELKOM IN BANDUNG CITY*

Dita Purnama Sari<sup>1</sup>, Hani Gita Ayuningtyas., S.Psi., M.M<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Fakultas Ekonomi dan Bisnis -  
Universitas Telkom

<sup>2</sup>Dosen Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Fakultas Ekonomi dan Bisnis – Universitas  
Telkom

<sup>1</sup>sditapurnama@student.telkomuniversity.ac.id, <sup>2</sup>hanigita@telkomuniversity.ac.id

#### **Abstrak**

Pendidikan yang terarah akan menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten dan mampu bersaing dengan yang lainnya. Keberagaman talenta setiap individu akan terarah dengan adanya penerapan manajemen talenta yang baik dan berkualitas. Penerapan manajemen talenta yang baik mampu mendorong kinerja pada karyawan untuk terus melakukan kegiatan yang produktif. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan Telkom Kota Bandung dengan manajemen talenta sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui implementasi manajemen talenta, mengetahui tingkat kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan tujuan penelitian ini adalah deskriptif. Data yang diperoleh ialah penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 77 responden karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Kota Bandung dengan jumlah pertanyaan sebanyak 41 dengan skala likert yang digunakan adalah 4 titik. Metode *sampling* yang digunakan penelitian ini adalah menggunakan *sampling* jenuh. Penulis menjelaskan hasil penelitian ini dengan teknik analisis deskriptif dengan menggunakan *IBM SPSS 21*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil yang diperoleh dari pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh manajemen talenta pada kinerja karyawan memberikan nilai yang baik dalam penerapannya.

***Kata Kunci: Manajemen Talenta, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia***

#### **Abstract**

*The directional education will create human resources that are competent and able to compete with others. Each individual's talent diversity will be directed by the application of good and quality talent management. The implementation of good talent management is able to drive performance to employees to continue to perform productive activities. This research was conducted at the Education Foundation Telkom City Bandung with talent management as a variable free and employee performance as a variable bound. The purpose of this research is to know the implementation of talent management, knowing the level of employee performance and knowing the impact of talent management on the performance of employees of Telkom Education Foundation Bandung. The research methods used are quantitative and the purpose of this research is descriptive. The Data obtained is the author of the dissemination of questionnaires to 77 respondents of the Education foundation of Telkom Bandung with a number of questions 41 with the scale of Likert used is 4 points. The sampling method used by this research is using saturated sampling. The author explains the results of this study with a descriptive analysis technique using IBM SPSS 21. The data analysis techniques used are descriptive analysis, classical assumption test, simple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination. The results gained from this study show that the influence of talent management on employee performance provides a good value in its application.*

***Keywords: Talent Management, Employee Performance, Human Resources***

#### **1. Pendahuluan**

Pendidikan yang maju dan berkembang menjadikan penentu oleh suatu bangsa untuk memiliki masyarakat yang berkualitas. Indonesia pada abad 21 ini sudah seharusnya melangkah seiring dengan tuntutan zaman agar tidak mengalami ketertinggalan pada perkembangan zaman yang terus berkembang pesat akibat ketidakberdayaannya [1]. [2] menyatakan pendapatnya mengenai pendidikan bahwa pendidikan untuk pembangunan karakter dasarnya mencakup pengembangan pada substansi dan proses yang mendorong seseorang untuk mengembangkan kebiasaan

dalam kehidupannya sehari-hari, pembangunan karakter yang dapat diambil dan diterapkan dalam hidup ialah dalam lingkungan terdekat.

[3] berpendapat bahwa pengelolaan sumber daya yang baik dan tepat mampu menciptakan karyawan dengan talenta yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan membuat perusahaan mampu untuk lebih kompetitif dan terus mengembangkan prestasinya. Tuntutan perusahaan dalam membangun perbaikan kerja secara menyeluruh merupakan suatu cara dalam menjamin eksistensi perusahaan yang bersangkutan dan memiliki dampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan [4]. [5] menyatakan bahwa peran serta dari kinerja sendiri membawa pengaruh yang penting dalam memberikan keuntungan bagi suatu organisasi, kinerja karyawan yang perlu diperhatikan dalam upaya mencapai kualitas dari sumber daya manusia yang efektif. [6] juga memberikan pendapatnya mengenai pentingnya kinerja karyawan guna mengetahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankannya.

[7] terdapat faktor gaji, masa depan yang stabil dan lingkungan kerja yang mendukung dalam meningkatkan kinerja. [8] menyatakan dengan adanya pekerjaan yang saling berkaitan dan signifikan dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Pada [9] adanya faktor organisasi, motivasi dan faktor invidu adalah hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja, inovasi, kreativitas, dan kehadiran di tempat kerja dalam membangun kinerja.

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom  
Tahun 2016-2018

2016			
Nilai	Predikat	Jumlah Karyawan	Presentase
$\geq 110$	<i>Very High Performance</i>	1	2%
$103 \leq x < 110$	<i>High Performance</i>	52	85%
$96 \leq x < 103$	<i>Pontential</i>	8	13%
2017			
Nilai	Predikat	Jumlah Karyawan	Presentase
$\geq 110$	<i>Very High Perfomance</i>	0	0%
$103 \leq x < 110$	<i>High Performance</i>	49	80%
$96 \leq x < 103$	<i>Pontential</i>	12	20%
2018			
Nilai	Predikat	Jumlah Karyawan	Presentase
$\geq 110$	<i>Very High Perfomance</i>	0	0
$103 \leq x < 110$	<i>High Performance</i>	41	61%
$96 \leq x < 103$	<i>Pontential</i>	26	39%

Sumber: Data Internal Yayasan Pendidikan Telkom, 2019

Hasil dari penilaian NKI tersebut menunjukkan bahwa jumlah pegawai pada setiap tahun dalam melakukan penilaiannya pun berbeda-beda. Pada tahun 2016 terdapat jumlah 61 karyawan dalam penilaian kinerja dengan 1 karyawan yang mendapat predikat *very high performance* pada presentase 20%, 52 karyawan dengan predikat *high performance* pada presentase 85%, dan 8 karyawan dengan predikat *potential* pada presentase 13%. Pada tahun 2017 terdapat 61 karyawan dalam melaksanakan penilaian karyawan dengan 49 orang dan presentase 80% masuk pada predikat *high performance*, kemudian 26 orang predikat *potential* dengan presentasenya ialah 20%. Tahun 2017 menunjukkan bahwa tidak ada karyawan yang masuk pada predikat *very high performance*. Tahun 2018, terdapat 67 karyawan yang melakukan penilaian kinerja dengan jumlah karyawan yang mendapatkan *high performance* sebanyak 41 dan *potential* sebanyak 26. Tahun 2018 menunjukkan bahwa tidak ada karyawan yang masuk pada predikat *very high performance*.

[10] menyatakan bahwa banyak perusahaan besar sekarang merasa kesulitan dalam mencari talenta dan menganggap kesalahan tersebut berasal dari proses perekrutan. Adanya penyesuaian terhadap budaya dan suasana bekerja merupakan faktor yang mendukung kualitas dalam pengembangan talenta yang ada. Talenta terbaik dimiliki oleh karyawan yang memiliki potensi yang tinggi dalam bekerja sama dan faktor-faktornya dalam mempertahankan talenta tersebut meliputi adanya keterlibatan talenta terbaik dengan strategi perusahaan, perencanaan karir dan menghubungkan kompetensi karyawan dengan strategi perusahaan sehingga, adanya manajemen talenta memenuhi arus dan masa depan dalam perusahaan [11].

Hasil wawancara bersama AVP *Human Capital Partner* 01 juga menjabarkan bahwa terdapat *Human Capital Development Plant* (HCDP) yang menangani seluruh program pelatihan yang disediakan oleh Yayasan Pendidikan Telkom. Program pengembangan yang disediakan oleh Yayasan Pendidikan Telkom tidak hanya berbentuk pelatihan tetapi juga dapat berupa peningkatan level pendidikan, *coaching* atau *counseling*, mutasi atau promosi, penugasan dan implementasi atau aktivasi budaya yang diselenggarakan setiap tahunnya oleh Telkom Group untuk transfer budaya kerja yang ada pada setiap lembaganya.

Sekelompok orang berbakat tersebut disebut dengan *talent pool*. [12] menjelaskan bahwa adanya *talent pool* diciptakan sebagai sebuah tempat dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia di dalam perusahaan untuk mempertahankan bakat terbaik. Adanya *talent pool* dalam sebuah perusahaan membantu untuk mengidentifikasi kapasitas yang dimiliki oleh karyawan untuk dapat terus dikembangkan dan kemudian memiliki potensi secara umum untuk memimpin sebuah perusahaan.



Gambar 1.1 Program Manajemen Talenta Yayasan Pendidikan Telkom

Sumber: Yayasan Pendidikan Telkom

Gambar 1 merupakan program manajemen talenta yang telah dilaksanakan oleh Yayasan Pendidikan Telkom berupa program pengembangan untuk pelatihan bagi karyawan yang ada di Yayasan Pendidikan Telkom. Program manajemen talenta ini merupakan program pengembangan yang telah dilaksanakan juga oleh Telkom Group. Tahapan dalam program manajemen talenta ini dimulai dari *Talent Mapping*, *Talent Planning*, *Talent Sourcing*, *Talent Profiling*, *Talent Qualification*, *Talent Days*, dan *Talent Review*. *Talent Sourcing* meliputi *Data Qualification*, *Career Committee Session*, *Talent Classification*, *Readiness Assessment*. Program tersebut dilaksanakan untuk memperoleh *Top Talent* yang diantaranya meliputi *Great People Development Program (GPDP)*, *Talent Mobility*, dan *Coaching*.

## 2. Dasar Teori

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

[13] mengungkapkan tentang manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang terdapat mengenai cara mengatur pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dengan tujuan mencapai tujuan organisasi. Sementara, [14] menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah suatu cara dalam mengintegrasikan keputusan dalam pengelolaan orang-orang yang ada di perusahaan dengan keputusan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya.

### 2.2 Kinerja Karyawan

[15] menjelaskan bahwa kinerja merupakan sebuah gambaran tentang program kegiatan yang telah dilaksanakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi berdasarkan pada perencanaan suatu organisasi. [16] juga menyebutkan adanya kinerja karyawan yang terdiri dari beberapa dimensi yaitu hasil kerja yang merupakan kualitas dari individu dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan arahan yang diberikan, inisiatif yang memberikan manfaat dalam mengantisipasi masalah yang terjadi disertakan juga solusi dalam penyelesaian masalahnya, kecekatan mental yang dapat diukur melalui pemahaman karyawan atas arahan yang diberikan oleh pimpinannya dan kedisiplinan waktu juga absensi guna mengukur tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.

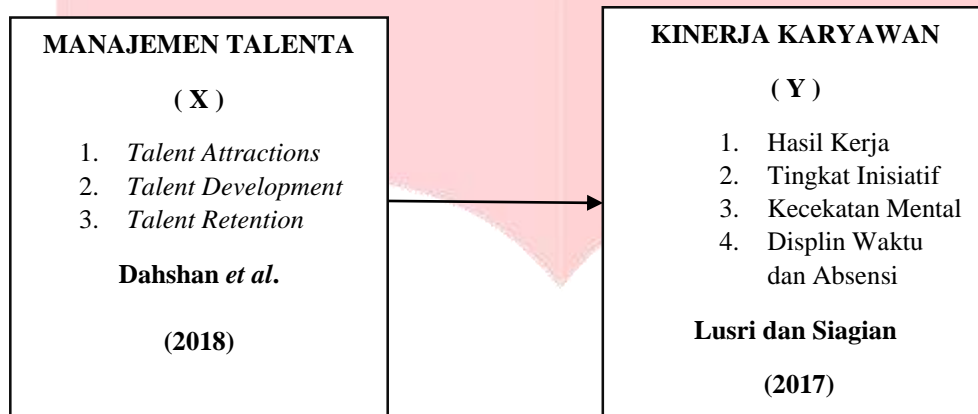
### 2.3 Manajemen Talenta

Menurut [17] manajemen talenta merupakan sekumpulan aktivitas yang terintegrasi dalam sistem mengelola karyawan dengan komponen yang meliputi menarik talenta, mengembangkan talenta melalui manajemen talenta, pembelajaran dan mempertahankan talenta. [18] menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dalam manajemen talenta sebagai alat pengukuran yang meliputi *Talent Attraction* adalah suatu yang harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang transparan dari keseluruhan hasil dan pengembangan konsistensi organisasi, *Talent Development* dengan manfaat dalam meningkatkan *output* atas apa yang telah dipelajari, dan yang terakhir adalah *Talent Retention* yang merupakan perhatian utama dari perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerja yang kompetitif.

## 2.4 Manajemen Talenta dan Kinerja Karyawan

Adanya pengaruh yang kuat pada manajemen talenta terhadap kinerja karyawan dan memiliki keterkaitan yang erat dalam mengikat satu sama lainnya [19]. Sementara, menurut [20] juga memberikan pendapat mengenai hubungan manajemen talenta dan kinerja yang merupakan sebagai landasan dalam menerapkan dan menciptakan sumber daya yang baik dan berkualitas. [21] menyatakan bahwa adanya pengaruh positif terhadap penerapan manajemen talenta dan kinerja dalam meningkatkan keunggulan dalam bekinerja.

## 2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran  
Sumber: Olahan Penulis, 2020

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dugaan sementara atau hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh antara manajemen talenta terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Kota Bandung.
- $H_1$  : Terdapat pengaruh antara manajemen talenta terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Kota Bandung.

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Teknik Analisis

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. [22] menjelaskan mengenai analisis deskriptif yang merupakan suatu metode yang digunakan untuk merepresentasikan karakteristik dari fenomena sosial yang ada.

### 3.2 Alat Ukur

Kuesioner yang digunakan dalam mengukur variabel pada penelitian ini terdiri dari 41 pertanyaan. Penggunaan skala yang digunakan sebanyak 4 skala *likert* yang terdiri dari Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,950 pada variabel manajemen talenta sementara itu pada variabel kinerja karyawan Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,873. Proses pengolahan data menggunakan *IBM SPSS*. Penelitian ini menguji variabel bebas yaitu manajemen talenta dan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Hasil

Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linear sederhana digunakan ketika variabel *independent* atau variabel bebas mempunyai hipotesis dan dapat mempengaruhi variabel terikat atau *dependent*. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan *software IBM SPSS 21* pada tabel 4.1:

Tabel 4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.549	2.339		-1.090	.279
Manajemen Talent	.297	.031	.740	9.526	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data primer yang diolah, 2020*

Berdasarkan pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa terdapat nilai konstanta yaitu sebesar -2.549, artinya jika manajemen talenta, bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar -2.549. Sementara itu, terdapat koefisien regresi X yang merupakan variabel manajemen talenta yaitu sebesar 0,297 menyatakan bahwa setiap perubahan 1% nilai manajemen talenta, maka nilai variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0,297. Koefisien regresi tersebut bernilai positif karena, angka tersebut bernilai positif. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa arah pengaruh variabel manajemen talenta dan variabel kinerja karyawan adalah positif.

Hasil pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa hasil dari signifikansi ialah 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel manajemen talenta memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat terjadi karena menurut Lolombulan (2015:103) menyatakan bahwa dasar pengambilan keputusan jika membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05 yaitu jika nilai signifikansi <0,05  $H_0$  ditolak (memiliki pengaruh) memiliki arti bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Sedangkan, jika nilai signifikansi >0,05  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima maka, variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

[23] menyatakan bahwa uji hipotesis merupakan jawaban sementara dari tujuan penelitian yang merupakan penurunan dari kerangka penelitian. Jika  $t_{tabel} < t_{hitung}$  maka variabel bebas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat tetapi, ketika nilai signifikansinya >0,05 maka  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi <0,05 maka  $H_0$  ditolak. Berikut ini merupakan hasil dari uji t dengan menggunakan *software IBM SPSS 21* dan diperoleh nilai t hitung pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.549	2.339		-1.090	.279
Manajemen Talent	.297	.031	.740	9.526	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data primer yang di olah, 2020*

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji t diatas, diperoleh hasil thitung sebesar 9.526 dengan signifikansi sebesar 0.000, selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan probabilitas 5% dan  $df=77-2=75$ , maka diperoleh hasil t tabel sebesar 1.992, dikarenakan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9.526 > 1.992$ ) dan signifikansi ( $0.000 < 0,05$ ) maka

Ho ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara manajemen talenta terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Kota Bandung.

## 4.2 Pembahasan

Uji regresi linear sederhana yang telah dilakukan oleh penulis memperoleh nilai konstanta sebesar -2,549, yang mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel kinerja karyawan adalah sebesar -2,549. Sementara itu, terdapat koefisien regresi X yang merupakan variabel manajemen talenta yaitu sebesar 0,297 menyatakan bahwa setiap perubahan 1% nilai manajemen talenta maka, nilai variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0,297. Koefisien regresi tersebut bernilai positif karena, angka-angka tersebut bernilai positif. Sementara itu, hasil dari signifikansi ialah 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel manajemen talenta memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat terjadi karena dasar pengambilan keputusan jika membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05 yaitu jika nilai signifikansi  $<0,05$  memiliki arti bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Sedangkan, jika nilai signifikansi  $>0,05$  maka, variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh [24] Octavia dan Susilo (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari manajemen talenta terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu dengan memperoleh  $R^2$  sebesar 0,611 yang artinya variabel kinerja dipengaruhi variabel manajemen talenta. Sementara itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh [25] dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang mengubah perilaku karyawan dalam industri telekomunikasi di Pakistan.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

Penerapan manajemen talenta pada Yayasan Pendidikan Telkom Kota Bandung termasuk pada kategori tinggi dengan presentase yaitu 79,80%. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya peluang yang diciptakan oleh Yayasan Pendidikan Telkom dalam membuat program-program pengembangan dan pelatihan bagi karyawan dan memiliki manfaat dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat lebih produktif serta mampu untuk menciptakan gagasan yang baru untuk kemajuan karier dari karyawan tersebut dan juga Yayasan Pendidikan Telkom. Tingkat kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom tergolong pada kategori yang sangat tinggi dan persentasenya adalah 82,95%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam kehadiran di kantor. Selain itu juga, adanya kemampuan yang ada oleh masing-masing karyawan dalam menerima dan menjalankan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dengan baik dan juga memiliki kualitas. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom Kota Bandung.

### 5.2 Saran

Yayasan Pendidikan Telkom Kota Bandung dalam melakukan penerapan manajemen talenta dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik. Adanya program dalam mendapatkan *top talent* pada Yayasan Pendidikan Telkom dapat dikatakan sudah baik karena adanya penilaian kinerja yang mendukung dalam memperoleh karyawan-karyawan yang berbakat. Tetapi, untuk mendukung penerapan manajemen talenta pada Yayasan Pendidikan Telkom dengan adanya program pelatihan dan pengembangan untuk karyawannya perlu adanya beberapa program pelatihan dan pengembangan yang beraneka ragam dan tidak monoton sehingga adanya ketertarikan pada karyawan untuk ikut andil dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan tersebut.

Hasil dari kinerja karyawan menunjukkan rata-rata yang sangat tinggi pada kinerjanya. Adanya kemampuan untuk menemukan solusi alternatif dalam menyelesaikan permasalahan yang ada merupakan suatu tantangan tersendiri untuk karyawan agar memiliki kemampuan seperti itu. Sehingga, perlu adanya kerja sama satu sama lain dalam menemukan jalan keluar untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.

Penulis berharap untuk penelitian berikutnya yang akan meneliti pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan agar dapat meneliti dengan objek penelitian dengan memiliki cakupan yang lebih luas. Pada penelitian ini penulis memilih objek di Yayasan Pendidikan Telkom Kota Bandung. Selain itu juga, penulis berharap agar

penelitian ini memberikan manfaat juga dapat memberikan kontribusi yang baru terhadap perkembangan sumber daya manusia.

### Daftar Pustaka

- [1] Widodo, H. (2015). Potret Pendidikan Di Indonesia Dan Kesiapannya Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asia (MEA). *Cendekia*, 13(2), 293-307. Retrieved from Jurnal IAIN Ponorogo.
- [2] Sari, S. D. (2017). Perbandingan Sistem Pendidikan Di Indonesia Dengan Jepang : Ilmu Sosial Sebagai Pembangun Karakter Berkebangsaan. *Prosiding Seminar Nasional Tahunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan*, 1(1), 181-186. Retrieved from RP2U Universitas Syiah Kuala.
- [3] Harmen, H., & Darma, M. T. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morowa). *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 114-129. Retrieved from Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen.
- [4] Lina. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi*, 8(2), 214-224. Retrieved from Media Neliti Publications.
- [5] Tentama, F. (2015). Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 1-8. Retrieved from E-Journal Undip.
- [6] Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40-48. Retrieved from Jurnal Administrasi Bisnis.
- [7] Doghan, M. A., & Albar, S. (2015). A Study on Influence of Motivation Factors on Employess Performance in Private Schools ini Saudia Arabia. *Journal of Human Resource and Sustainabillity Studies*, 3, 179-187. Retrieved from Scientific Research.
- [8] Chatterjee, S., & Biswas, D. (2017). Factors Affecting Employee Performance: An Analytical Study With Refference To State-Owned Power Generating Organizations Of West Bengal. *International Journal of Advance Research in Science and Engineering*, 6(8), 1915-1925. Retrieved from Semantic Scholar.
- [9] Gitongu, M. K., Kingi, W., & Uzel, J. M. M. (2016). Determinants of Employees Performance of State Parastatals in Kenya: A Case Study of Kenya Ports Authority. *International Journal of Humanities and Social Science*, 6 (10), 197-203. Retrieved from Semantic Scholar.
- [10] Rachman, E., & Jakob, E. (2018). *People Management Atau Talent Management*. [online] <https://experd.com/id/articles/2018/01/689/people-management-atau-talent-management.html> [17 Januari 2019].
- [11] Agustiani, F. N., & Sadana. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Riset Perbankan Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 100-131. Retrieved from Jurnal Riset Perbankan Manajemen dan Akuntansi.
- [12] Octavia, H. V., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 186-191. Retrieved from Student Journal Administrasi Bisnis UB.
- [13] Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen Fungsi Proses Pengendalian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [14] Poniman, F., & Hadiyat, Y. (2015). *Manajemen HR. Terobosan untuk Mendongkrak Produktivitas*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [15] Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [16] Lusri, L., & Siagian, Hotlan. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal Agora*, 5(1), 1-8. Retrieved from Media Neliti Publications.
- [17] Sule, E. T., & Wahyuningtyas, R. (2016). *Manajemen Talenta Terintergrasi*. Yogyakarta: Penerbit CV. Andi Offset.
- [18] Dahshan, M. E. A. E., Keshk, L. I. & Dorgham, L. S. (2018). Talent Management and Its Effects on Organization Performance among Nurses at Shebin El-Kom Hospitals. *International Journal of Nursing*, 5(2), 108-123.
- [19] Sudharmono, & Kusumowardani, A. (2016). Analisis Pengaruh Manajemen Talenta dan Global Mindset Terhadap Kinerja Karyawan dan Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Cipta Busana Mandiri Demak). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1-15. Retrieved from E-Journal Universitas Diponegoro.

- [20] Sukoco, I., & Fadillah, A. R. (2016). Analisis Strategi Manajemen Talenta Menggunakan Pendekatan Kompetensi Organisasional Pada PT PINDAD (Persero) Bandung. *Jurnal Adbispreneur*, 1(1), 85-102. Retrieved from Department of Business Administration Science.
- [21] Isanawikrama, Wibowo, F. A., & Buana, Y. (2017). Analisis Pengaruh Talent Management Terhadap Organizational Performance dan Dampaknya Pada Employee Retention. *Jurnal Administrasi dan Kesekretarisan*, 3(1), 150-160. Retrieved from Jurnal STIKS Tarakanita.
- [22] Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [23] Sujarweni, W. V. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- [24] Octavia, H. V., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 186-191. Retrieved from Student Journal Administrasi Bisnis UB.
- [25] Al-Hussaini, S. H., Turi, J. A., Altamimi, A. N. A., Khan, M. A. & Ahmad, M. (2019). Impact Of Talent Management Strategis On Employee Performance Behavior With The Mediating Role Of Talent Management Outputs. *Archives Business Research*, 7(3), 117-124.