

Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan, Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marsyavin Jaya

Maria Kaok

Putri Ingrid Maria Risamasu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Musamus

Email: kaok_feb@unmus.ac.id**Abstrak**

Sumber Daya Manusia (SDM) asset dan modal didalam perusahaan maupun organisasi tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Talent Management terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marsyavin Jaya Kabupaten Merauke. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey, wawancara, dan koesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan hasil penelitian uji variabel X1 gaya kepemimpinan uji-t sebesar 5,720 dan variabel X2 talent management sebesar 4,236 dengan uji-f 432,278 yang menerangkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh positif terhadap variabel Y. Dengan pengujian regresi linear berganda variabel X1 gaya kepemimpinan 0,365 dan variabel X2 talent management 0,240. Uji simultan dengan nilai 0,973 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Talent Management, Kinerja Karyawan.*

Abstract

Human Resources (HR) assets and capital in the company and organization the purpose of this study is to find out and analyze the Style of Leadership and Talent Management of Employee Performance at PT. Marsyavin Jaya Merauke Regency. This research is a quantitative research using survey, interview, and questionnaire methods. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis, with the results of the X1 variable test the t-test leadership style is 5.720 and the talent management X2 variable is 4.236 with the f-test 432.278 which explains that the variables X1 and X2 have a positive effect on the Y variable. multiple linear variable X1 leadership style 0.365 and X2 talent management variable 0.240. Simultaneous tests with a value of 0.973 and the rest are influenced by other variables not examined.

Keywords: *Leadership Style, Talent Management, Employee Performance*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan central dalam pencapaian tujuan organisasi, Schuler dan Jackson (1997). Sumber daya manusia didalam PT. Marsyavin Jaya Kabupaten Merauke merupakan aset didalam perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pimpinan adalah orang yang berpengaruh didalam perusahaan dan organisasi. Pimpinan dengan gayanya masing-masing guna memberikan kemudahan kepada karyawannya maka gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan PT. Marsyavin Kabupaten Merauke ini membuat karyawan tidak bekerja dengan kemampuan, talenta yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Untuk itu karyawan yang bekerja hanya dengan menggunakan ijazah SMA dan talent yang dimiliki oleh masing-masing karyawan tidak dikembangkan dengan baik guna menunjang keberhasilan tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan dan kinerja merupakan komeponen yang saling berkaitan, dengan adanya gaya kepemimpinan maka karyawan akan termotivasi untuk lebih baik dalam bekerja. Pimpinan disini harus memberikan motivasi dan dorongan bagi karyawan dalam bekerja. Karyawan tidak memiliki skil dan kemampuan, peran pimpinan dengan memberikan pelatihan-pelatihan akan berguna bagi setiap individu yang bekerja didalam perusahaan.

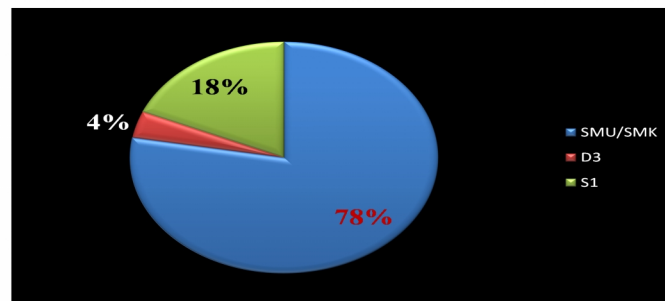
Karyawan didalam perusahaan membutuhkan telenta sehingga mereka bisa bekerja dengan baik, untuk itu perlu adanya perhatian dari pimpinan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal merekrut karyawan pimpinan harus melihat talenta/skil yang dimiliki oleh karyawan tersebut untuk di tempatkan pada bagian yang akan menunjukkan skilnya. *Talent management* didalam perusahaan tidak berjalan oleh sebab itu perlu adanya perhatian khusus dari pimpinan dalam hal memberikan pelatihan-pelatihan untuk karyawannya. Pada saat bekerja karyawan tidak menunjukkan skil dan kemampuannya karena karyawan yang di pekerjakan semua tidak mempunyai kemampuan pada bidang masing-masing. Keterlibatan pimpinan dan perhatian pimpinan harus tertuju kepada permasalahan dan kendala yang terjadi didalam PT. Marsyavin Jaya. Dengan demikian pada saat bererja karyawan mampu bekerja tanpa harus diberikan arahan dan perintah karena karyawan sudah dilatih untuk bekerja sesuai dengan skil, kemampuan dan talentanya masing-masing.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik maka seorang pemimpin harus mampu merekrut karyawan sesuai dengan talenta yang dimilikinya, agra menunjang keberhasilan dan kinerja

karyawan tersebut dimasa mendatang guna mencapai tujuan organisasi yaitu dengan mendapatkan laba. Karyawan merupakan asset didalam perusahaan dalam membangun dan menjalankan perusahaan, untuk itu dengan adanya pelatihan bagi karyawan akan meningkatkan kinernjanya. Dalam menjalankan pekerjaan karyawan tidak hanya terpaku kepada pemberian gaji dan insentif melainkan juga kepada kinerja didalam perusahaan. Penilaian kinerja yang baik dari pimpinan adalah satu kunci keberhasilan karyawan. kinerja individu memberikan kontribusi kepada kinerja kelompok ataupun organisasi.

Dengan adanya penelitian ini mampu memeberikan masukan dan luaran kepada perusahaan maupun universitas serta mampu mengetahui dan menganalisis pengaruh- penaguh Gaya Kepemimpinan dan *Talent Management* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marsyavin Jaya Kabupaten Merauke.

Gambar. 1.1 Tingkat Pendidikan Terakhir



Sumber : Data primer (2019)

Dilihat dari tingkat pendidikan terakhir karyawan PT. Marsyavin Jaya maka dapat dijelaskan bahwa 78% karyawan yang bekerja menggunakan ijazah SMU/SMK sederajat, hal ini mengakibatkan karyawan tidak bisa bekerja dengan skil yang di inginkan oleh pihak perusahaan. Selajutnya karaywan dengan nilai 18% yaitu karyawan S1, dan sisanya oleh karyawan D3 sebanyak 4%. Dari data di atas perekrutan karyawan lebih dominan kepada SMU/SMK oleh karena itu akan berdampak bagi kinerjanya didalam perusahaan. Dengan merekrut karyawan yang mempunyai talenta maka kinerjanya didalam perusaan akan sangat baik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan *talent management* terhadap kinerja karyawan pada PT. Marsyavin jaya

Kabupaten merauke dan manfaat dari penelitian ini yaitu bagi perusahaan mampu mengatasi permasalahan didalam peningkatan kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan seseorang sehingga mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya satu atau beberapa tujuan. . Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan, Robbins (2006).

Gaya kepemimpinan merupakan norma, perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain, Suranta (2002). Gaya kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, untuk itu perlu adanya pengembangan talent dan perekrutan karyawan yang memiliki talent dalam bidangnya masing-masing Prinsip dasar kepemimpinan menurut (Stephen R. Coney) yaitu, seorang yang belajar seumur hidup, berorientasi pada pelayanan, membawa energy yang positif, percaya kepada orang lain, keseimbangan dalam keshidupan, melihat kehidupan sebagai tantangan, sinergi, latihan mengembangkan diri sendiri.

Talent management sebagai proses mengidentifikasi, mengembangkan, merekrut, mempertahankan, dan meyebarkan orang-orang bertalenta, Amstrong (2008). Tujuan dari *Talent Management* yaitu mengembangkan *top management* terbaik, dalam menghadapi persaingan bisnis, mencari kandidat eksternal yang baik untuk mengisi pekerjaan kunci, saling mengisi *talent* antar unit yang berbeda, memperhankan seseorang yang bertalenta melalui kesempatan pengembangan karir, memperluas kelompok *talent* internal dengan memfokuskan pada sejumlah karyawan yang berbeda, dan membangun kebutuhan bersama untuk memiliki pemain terbaik sebagai kunci untuk kebrhasilan bisnis mendatang.

Kineja adalah tingkat pada tahap mana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang di hasilakan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu, Simamora (2001). kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan criteria yang telah ditetapkan bersama, Robbins (1996). Sehingga hipotesis adalah :

H1: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan *talent management* terhadap kinerja karyawan

H3 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan *talent management* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Marsyavin Jaya Jl. Garuda Spadem Merauke Papua.

Populasi dan Sampel

Populasi berjumlah 27 orang, dan semua dijadikan sampel untuk diteliti. Apa yang dipelajari dari populasi akan dijadikan sampel. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2014). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2014).

Metode pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan tiga metode :

1. Survey yaitu turun langsung kelapangan dimana dilakukan pertama untuk mengetahui apakah ada permasalahan yang harus diteliti dari obyek tersebut.
2. Wawancara, yaitu menginterview subyek (responden) yang benar-benar penting dan mengetahui akan hal akan dirinya sendiri.
3. Koesioner, merupakan seperangkat pertanyaan yang diberikan kepada obyek (responden) dalam bentuk tulisan untuk dijawabnya.

Analisis Data

Untuk menganalisis data maka digunakan teknik analisis data regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 22.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan mengukur validnya pertanyaan dari setiap item koesioner yang disebarkan kepada obyek penelitian. Dengan menggunakan bantuan SPSS 22 maka hasil dari uji validitas sebagai berikut.

Hasil Pengujian Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)			
Pertanyaan 1	.933**	0,3809	Valid
Pertanyaan 2	.935**	0,3809	
Pertanyaan 3	.780**	0,3809	
Pertanyaan 4	.909**	0,3809	
Pertanyaan 5	.829**	0,3809	
Pertanyaan 6	.908**	0,3809	
Pertanyaan 7	.883**	0,3809	
Pertanyaan 8	.928**	0,3809	
Talent Management (X2)			
Pertanyaan 1	.931**	0,3809	Valid
Pertanyaan 2	.926**	0,3809	
Pertanyaan 3	.926**	0,3809	
Pertanyaan 4	.874**	0,3809	
Pertanyaan 5	.935**	0,3809	
Pertanyaan 6	.988**	0,3809	
Pertanyaan 7	.742**	0,3809	
Kinerja Karyawan (Y)			
Pertanyaan 1	.962**	0,3809	Valid
Pertanyaan 2	.929**	0,3809	
Pertanyaan 3	.974**	0,3809	
Pertanyaan 4	.953**	0,3809	
Pertanyaan 5	.962**	0,3809	

Sumber : Hasil olah data (2019)

***Rhitung* > *Rtabel* pernyataan valid**

***Rhitung* < *Rtabel* pernyataan tidak valid**

Rtabel dengan responden (N) sebanyak 27 orang maka *Rtabel* yang diperoleh yaitu dengan menggunakan rumus $df = N-2$ dari 27 orang. Tingkat signifikasi menggunakan uji dua arah dengan menggunakan taraf signifikasi 0,05 maka *Rtabel* sebesar 0,3809. Maka pernyataan dari semua pertanyaan valid setelah di uji menggunakan SPSS 22 dengan *Rhitung* > *Rtabel*.

Uji Reabilitas

Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama, Sugiyono (2016). Variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0.06. Untuk itu setiap variabel harus diuji agar dapat dikatakan reliabel, dan variabel yang diuji yaitu Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Talent Management (X2), Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Pengujian Reabilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GAYA_KEPEMIMPINAN_X1	57.07	65.456	.931	.891
TALENT_MANAMEGET_X2	61.89	57.872	.923	.924
KINERJA_KARYAWAN_Y	70.74	94.584	.973	.943

Sumber : Hasil olah data (2019)

Jika Cronbach Alpha > 0.06 maka reliable

Jika Cronbach Alpha < 0.06 maka tidak reliable

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS 22 maka hasil yang diperoleh pada kolom Cronbach Alpha nilainya > 0.06 masing-masing variabel yaitu, Gaya Kepemimpinan, *Talent Management*, Kinerja Karyawan. Sehingga tiga variabel dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai factor predictor dimanipulasi (dinaikan urunkan nilainya), Sugiyono (2010).

Berdasarkan hasil regresi berganda variabel Gaya Kepemimpinan (X1), *Talent Management* (X2), Kinerja Karyawan (Y) menggunakan SPSS 22 memperoleh hasil :

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.396	.897		2.672	.013
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.365	.064	.575	5.720	.000
	TALENT_MANAGEMEN	.240	.057	.426	4.236	.000
	T					

Sumber : Hasil olah data (2019)

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Nilai dimasukan kedalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,396 + 0,365 X1 + 0,240 X2$$

Dimana :

- a = 2,396 merupakan nilai konstan atau tidak berubah, artinya jika gaya kepemimpinan dan *talent management* sama dengan nol maka nilai prestasi kerja sebesar 2,396.
- bX1 = 0,365 apabila gaya kepemimpinan (X1) ditingkatkan sebesar 1% maka setiap peningkatan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,365.
- bX2 = 0,240 apabila *talent management* (X2) ditingkatkan sebesar 1% maka setiap peningkatan *talent management* akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,240.

Pengujian Hipotesis 1. Uji T

Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.396	.897		2.672	.013
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.365	.064	.575	5.720	.000
	TALENT_MANAGEMEN					
	T	.240	.057	.426	4.236	.000

Sumber : Hasil olah data (2019)

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Hasil yang diperoleh dari olahan data SPSS 22 maka hasil yang diperoleh dari uji t-hitung yaitu sebesar 5,720 yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Marsyavin Jaya Kabupaten Merauke. Dengan menggunakan taraf 0,05 maka t-tabel yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 1,703 maka nilai t-tabel menunjukkan t-hitung > t-tabel dengan demikian hipotesis diterima.

Dengan hasil analisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Gaya kepemimpinan dapat dipahami bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Siagian (2002).

Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari olahan data SPSS 22 maka hasil yang diperoleh dari uji t-hitung yaitu sebesar 4,236 yang berarti bahwa *talent management* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Marsyavin Jaya Kabupaten Merauke. Dengan menggunakan taraf 0,05 maka t-tabel yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 1,703 maka nilai t-tabel menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel dengan demikian hipotesis diterima.

Dengan hasil analisis *talent management* terhadap kinerja karyawan ditemukan *talent management* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. dimana *talent management* sangat diperlukan oleh setiap karyawan guna menunjang kinerjanya dalam perusahaan, dengan adanya *talent management* maka setiap karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dan hal ini akan berdampak positif bagi keuntungan perusahaan dan bagi kinerja karyawan sendiri. *Talent management* sebagai proses mengidentifikasi, mengembangkan, merekrut, mempertahankan, dan meyebarakan orang-orang bertalenta, Amstrong (2008).

2. Uji F

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	405.412	2	202.706	432.278	.000 ^b
	Residual	11.254	24	.469		
	Total	416.667	26			

Sumber : Hasil olah data (2019)

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), TALENT_MANAGEMENT, GAYA_KEPEMIMPINAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Talent Management secara bersamaan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil olahan data yang diperoleh dari SPSS 22 maka hasil yang diperoleh dari f-hitung sebesar 432,278 yang berarti bahwa gaya kepemimpinan dan *talent management* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Marsyavin Jaya Kabupaten Merauke. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 maka f-tabel yang dapat dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,396. Maka nilai f-tabel menunjukkan bahwa f-hitung > f-tabel sehingga demikian hipotesis diterima.

Dengan hasil analisis gaya kepemimpinan dan *talent management* secara bersamaan terhadap kinerja karyawan ditemukan bahwa berpengaruh positif. Dimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan mempegaruhi *talent management* dari karyawan untuk menunjang kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan. Gaya kepeimpinan yang baik bagi karyawan dengan memberikan *talent managemen* bagi karyawan lama dan baru akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Untuk mendapat kinerja yang baik perlu adanya pelatihan terakit dengan

talent yang dimiliki oleh setiap karyawan baik karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama bekerja didalam perusahaan. Dengan meningkatkan *talent managemengt* akan sangat mempengaruhi karyawan guna menunjang kinerjanya yang baik dala perusahaan. Kineja adalah tingkat pada tahap mana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang di hasilakan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu, Simamora (2001).

3. Koefisien Determinasi

Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.973	.971	.685

Sumber : Hasil olah data (2019)

a. Predictors: (Constant), TALENT_MANAGEMENT, GAYA_KEPEMIMPINAN

berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS 22 maka hasil *R Squar* yang diperoleh yaitu sebesar 0,973 yang artinya bahwa variansi dari semua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, *talent management* dapat menerangkan kinerja karyawan sebesar 97,3% sisanya sebesar 3,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Gaya kepemimpinan dan *talent management*, secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marsyavin Jaya Kabupaten Merauke.

Selanjutnya karyawan PT. Marsyavin Jaya dalam melaksanakan pekerjaannya akan sangat baik apabila gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dalam hal melaksanakan *talent management* di lingkungan kerjanya untuk menunjang kinerja masing-masing karyawan. Dengan adanya *talent management* maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dalam jangka panjang. Kinerja karyawan juga didorong oleh gaya kepemimpinan dari pimpinan PT. Marsyavin Jaya untuk memberikan *talent management* terkait tiga hal yaitu, pertama, mengembangkan karyawan dengan adanya proses pelatihan dilingkungan PT. Marsyavin Jaya, kedua, merekrut

karyawan yang mempunyai *talent* ke bagian yang telah ditetapkan oleh PT. Maryasvin jaya. ketiga, menyebarkan karyawan yang mempunyai *talent* ke bidangnya masing-masing didalam PT. masryavin Jaya.

Saran

Saran bagi PT. Marsyavin Jaya yaitu, dengan diberikannya pelatihan bagi karyawan akan membantu dalam menjalankan pekerjaanya guna mendapatkan kinerja yang baik didalam perusahaan.

Daftar Pustaka

- Ahmad, K. Z. (2013). Importance of Talent Manajemen In Business Strategy. *Journal of Social Sciences* , Vol. 6 No.1.
- Ambar, Teguh, Sulistiyani, & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin, S. (2012). *Leadership*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- As'Ary Ali, A. H. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Dsiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal ekonomi*
- Awinda, R. F. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Kantor Cabang Jogorawi. *Jurnal Ekonomi*
- Budiani, S., & Natalia, K. (2007). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Fakultas Ekonomi*
- Carvalho. (n.d.). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai : Studi Pada Institusi Kepolisian Timor Leste.
- Dipang. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal AMBA* , Vol.2 No.4 hlm 1080-1193.
- Gibson, j. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2004). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hamdani, M., & Irmawaty. (2016). Pengaruh Talent Manajemen Terhadap pengembangan Karir Pegawai Di Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi dan Manajemen* , Volume 12, Nomor 2 hlm 97-104.
- Hasibuan, D. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henry, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- kandou. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Pada PT. Air Manado. *Jurnal Acta Diurna* , Vol.2 No.3 hlm 1.

- Kaok, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Talent Manajemen terhadap pengembangan pada PT. Marsyavin Jaya Kabupaten Merauke. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship* , Vol. 2.
- Karuntu, M., Mekel, P. A., & Mile, R. (2014). Analisis Terhadap Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatan Kinerja Di PT.Pengadaian Gorontalo Utara. *Jurnal EMBA* , Vol.2 No.4 hlm 167-174.
- Lubis, A. M. (2012). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap employee egagement di PT. XYZ . *Ekonomi Jurnal*
- Lusri, L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora* , Vol 5.
- Lutfiani, A. S. (2006). Trategi Pengembangan Kualitas Karyawan Pads Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). *Jurnal Ekonomi*
- M.Pd, d. H. (2012). *Leadership ilmu dan seni kepemimpinan*. Jakarta : Mitra Wacana .
- Malayu, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maria, A. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Displin Kerja Terhadap Kinerja PEGawai Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat daerah Propinsi Sulawesi Tengah. *e-jurnal katalogis* , Volume 1 Nomor 1 hlm 95-103 ISSN:2302-2019.
- Mutiara, P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Gahlia Indonesia.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id* , Vol. 39 No.2.
- Nisa, R. C., Siti, E., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Administrasi Bisnis* , Vol. 39 No. 2.
- Rachmawati, M. (2012). Straegi Untuk Menerapkan Talent Manajemen. *Internasional Journal of Management, Economics and Social Sciences* , Vol.1(2),pp.33-41.ISSN 2304-1366.
- S.P, M. W. (2018). PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP MENINGKATNYA KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Wilayah Telkom Bandung). *e-Proceeding of Management* , Vol. 5.
- Sari, H. M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X Di Blitar. *Ekonomi Jurnal*
- Sewang, A. (2016). The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Motivation on the Job Satisfaction and Lecturer's Performance at College of Darud Dakwah Wal Irsyad (DDI) at West Sulawesi. *International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS)* , Vol.3.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, P. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Sitorus, W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian PU Wilayah Provinsi Lampung. *Tesis*
- Soekidje, N. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihati. (2014). Nalisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma* , Vol 12.
- Surya, D. A., & Megawati, S. (2015). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Romm Division Swiss-Belinn Hotel Manyar Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*
- Syarifuddin, D., & Martina, S. (2014). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Motivasi Dampaknya Terhadap Motivasi Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Lokawisata Baturraden. *Jurnal Parawisata* , Vol. 1 No. 1-6 40282.
- Thoha, M. (1995). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: CV. Rajawali.
- V, R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Nominal* , Vol. 4.
- Yunanto, A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap. *Advance* , Vol.1.