



Volume 1, No 3, April (2024)	DOI: https://doi.org/10.59585/jimad	Page: 125– 133
---------------------------------	---	-------------------

Pengembangan Manajemen Talenta Terhadap Kualitas Dan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Performa Di Line Press dan Assymby "PT. Tatsuya Perkasa Singara."

Pajar Machmud

¹Mahasiswa Pascasarjana S3 Jurusan Manajemen Pendidikan Phillipina Women's University

²Dosen Jurusan Manajemen STTI Sony Sugema Karawang

Corresponding Author: Pajar Machmud; Email: pajarmachmud@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Talent Management, Recruitment, Training, Compensation, Performance, Service Quality

Received : 19 February 2024

Revised : 29 February 2024

Accepted : 02 March 2024

ABSTRACT

This study aims to determine the development of talent management for service quality with karaywan performance as an intervening variable at PT. TATSUYA PERKASA SINGARA. The sampling technique used was questionnaires, interviews and observations. The population in this study amounted to 105 people, with a total sample of 51 employees with simple random sampling technique. Data analysis used validity and reliability test, classic assumption test, normality test, multicolonirity test, heterocodasticity test, multiple regression analysis and t test and F test and path analysis test. The analysis used in this study is quantitative and qualitative analysis, in which the analysis uses SPSS version 20.0. The results of this study prove six things, namely, first, that there is a negative and significant effect between recruitment on employee performance. Second, there is a positive and significant influence between training on employee performance. Third, there is a negative and significant effect between compensation for employee performance, fourth, that there is a negative and significant influence between competency on employee performance. Fifth, there is a positive and significant influence between recruitment, training, compensation, and competence on employee performance. Sixth, there is a positive and significant influence between employee performance on service quality.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang kita alami saat ini telah muncul suatu keadaan dimana persaingan semakin tajam dan menyentuh seluruh bidang usaha tanpa kecuali. Dengan kondisi tersebut jelas tuntutan kinerja pegawai yang akan meningkatkan kualitas perusahaan menjadi mutlak diperlukan oleh seluruh pelaku



organisasi / perusahaan. Untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan penanganan yang sungguh – sungguh dengan pendekatan yang tepat karena manusia memiliki karakter sifat yang berbeda-beda. Pihak manajemen mengharapkan para karyawannya dapat bekerja dengan semangat dan penuh komitmen kerja yang tinggi untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan jalannya bisnis suatu perusahaan. Perusahaan harus memiliki orang-orang – orang dengan bakat terbaik agar berhasil di pasar global yang semakin kompetitif dan kompleks. Untuk alasan tersebut dalam beberapa tahun terakhir ini, manajemen talenta (talent management) merupakan salah satu isu penting yang menjadi topik pembicaraan di dunia manajemen sumber daya manusia. Hal ini merupakan konsekuensi logis dari kondisi ketersediaan talenta yang terbatas, sementara kebutuhan akan mereka terus meningkat. Keberadaan sumber daya manusia berkualitas merupakan urat nadi perusahaan. Perbedaan kinerja sumber daya manusia pada posisi strategis pada perusahaan menimbulkan fenomena pembajakan sumber daya manusia. Pembajakan seakan- akan sah dan lazim dilakukan dengan mempergunakan uang yang tidak sedikit bahkan terkesan tidak rasional untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam waktu yang singkat. Melalui manajemen talenta perusahaan berupaya untuk mengembangkan serta meningkatkan kinerja karyawan mereka selaku sumber daya manusia untuk tujuan perusahaan yang lebih baik. Pada masa perekrutan, perusahaan melalui bagian departemen SDM biasanya melakukan seleksi dan penjurangan yang lebih bercermin pada latar belakang pendidikan serta pengalaman dari para pelamar.

Melalui sistem manajemen talenta inilah para karyawan tersebut akan mendapatkan pelatihan SDM, adanya perekrutan berbasis ketrampilan, serta hal-hal lain yang terkait untuk pengembangan dan pelatihan SDM tersebut guna mencapai target dan tujuan dari perusahaan. Dalam pengembangan manajemen talenta perusahaan harus melakukan beberapa hal yaitu merekrut dan menyeleksi karyawan yang mempunyai talenta, perusahaan harus melatih sehingga karyawan paham betul akan perusahaan, perusahaan harus memberikan kompensasi sesuai dengan bidang dan talenta yang dimiliki oleh karyawan serta perusahaan harus memperhitungkan retensi yang harus diberikan kepada karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan sehingga karyawan itu dapat bertahan dan



meningkatkan kinerja sehingga mencapai kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Kota Semarang sebagai kota metropolitan terbesar kelima di Indonesia memiliki akses untuk menunjang mobilitas masyarakatnya. Akan tetapi alat transportasi yang belum memadai membuat masyarakat banyak menggunakan kendaraan pribadi untuk menunjang kegiatan mereka. Dengan menggunakan kendaraan pribadi mereka lebih merasa efisien dibandingkan menggunakan kendaraan umum yang harus menunggu lama di halte dan harus berdesak-desakan dengan penumpang lainnya. Hal tersebut yang membuat kemacetan lalu lintas di Kota Semarang semakin parah karena sebagian besar menggunakan kendaraan pribadi dari pada menggunakan kendaraan umum.

Hal ini sudah disampaikan oleh Dinas Perhubungan bahwa pertumbuhan kendaraan dikota semarang mencapai 12% /tahun, sedangkan pertumbuhan jalan hanya 0,9% / tahun. Dari surve yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan tercatat jumlah kendaraan pribadi roda dua dan roda empat pada tahun 2018 adalah 1,6 juta motor dan 500rb unit mobil. Jika dilihat dari fenomena diatas terjadi ketidakberdayaan pemerintah untuk menanggulangi kemacetan yang disebabkan oleh minat masyarakat untuk memakai kendaraan pribadi dibandingkan memakai transportasi umum yang disediakan oleh pemerintah. Terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab akan masyarakat tidak menggunakan transportasi umum salah satunya kualitas pelayanan yang di berikan oleh pihak penyedia jasa. Peran utama kualitas pelayanan adalah karyawan akan tetapi kualitas pelayanan harus didukung oleh perusahaan penyedia jasa sehingga dapat tercapai secara maksimal. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik maka perusahaan harus mengembangkan SDM karyawan. Tujuan dan Manfaat Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan manajemen talenta terhadap kualitas pelayanan di BRT Trans Semarang.

METODE

Populasi dan Sample Penelitian Populasi dan sampel penelitian ini di PT. Matra Semar Semarang berjumlah 105 Orang. Dimana semua populasi karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Sutrisno Hadi, 2002:79). Perhitungan sampelnya menggunakan rumus Slovin (Husein Umar, 2005: 241). $n = \frac{N}{1 + N (Moe)^2}$ dimana n = ukuran sampel N = ukuran populasi Moe = margin of error merupakan tingkat kesalahan maksimal yang masih dapat ditoleransi sebesar 10% $n = \frac{105}{1 + 105 (0,1)^2}$ $n = 51,219$ dibulatkan menjadi 51



Jenis Data dan Sumber Data a. Data Primer Sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya diamati dan dicatat untuk pertama kali. Sumber data primer adalah obyek yang memberikan keterangan secara langsung kepada peneliti tentang hal-hal yang berkaitan dengan obyek penelitian. Obyek dalam hal ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian pelayanan yaitu tiketing dan pengemudi pada PT Trans Semarang. b. Data Sekunder Sumber data sekunder adalah obyek yang memberikan keterangan secara tidak langsung kepada peneliti tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian, dalam hal ini diperoleh melalui buku-buku, laporan, jurnal dan lain sebagainya. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data sejarah PT. Trans Semarang, struktur organisasi, job description dari masing-masing bagian pelayanan PT. Trans Semarang serta data-data dengan penelitian ini (Marzuki, 2005:58). Metode Pengumpulan Data Dalam mengumpulkan data-data yang akan digunakan dalam penelitian, peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data. Metode pengumpulan data tersebut antara lain sebagai berikut: Angket dan Wawancara Metode Analisis Teknik analisis dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur. Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung (Ghozali, 2009: 235).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa pengujian normalitas berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Artinya bahwa sebaran data dikatakan tersebar disekeliling garis lurus (tidak terpencar jauh dari garis lurus), sehingga persyaratan normalitas bisa dipenuhi. Dengan demikian pengujian pada variabel rekrutmen, pelatihan, kompensasi, kompetensi terhadap kinerja karyawan berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan pada pengujian selanjutnya. Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar normal di sekitar garis diagonal. Hal ini dapat dilihat bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Artinya bahwa sebaran data dikatakan tersebar di sekeliling garis lurus. Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk variabel rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan kompetensi nilai tolerancenya lebih besar dari batas yang ditentukan sebesar 0.10.



sedangkan untuk nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan angka di bawah 10. Sehingga keempat variabel rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan kompetensi tidak mempunyai persoalan multikolinearitas karena telah memenuhi persyaratan ambang toleransi dan nilai VIF. Berdasarkan dari table diatas menunjukkan bahwa untuk variabel Kinerja Karyawan nilai tolerancinya lebih besar dari batas yang ditentukan sebesar 0.10. sedangkan untuk nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan angka di bawah 10. Sehingga keempat variabel rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan kompetensi tidak mempunyai persoalan multikolinearitas karena telah memenuhi persyaratan ambang toleransi dan nilai VIF. Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa pengaruh antara rekrutmen, pelatihan, kompensasi, kompetensi terhadap kinerja karyawan tidak terjadi problem heteroskedastisitas. Hal itu dibuktikan dengan titik-titik menyebar secara acak atau tidak teratur serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka disimpulkan bahwa pada uji ini tidak terjadi Heteroskedastisitas. Berdasarkan diatas menunjukkan bahwa pengaruh antara kinerja karyawan terhadap kualitas pelayanan tidak terjadi problem heteroskedastisitas. Hal itu dibuktikan dengan titik-titik menyebar secara acak atau tidak teratur serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka disimpulkan bahwa pada uji ini tidak terjadi Heteroskedastisitas. Dari table diatas didapatkan model persamaan regresinya, yaitu $Y1 = 28,911 + (-0,359 X1) + 0,561 X2 + (-0,321 X3) + (-0,482 X4) + e$ Dimana Y1 : Kinerja Karyawan X1 : Rekrutmen X2 : Pelatihan X3 : Kompensasi X4 : Kompetensi E : Error term Koefisien regresi dari variabel penelitian Pelatihan (X2) memiliki koefisien positif. Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan pelatihan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan Rekrutmen (X1), Kompensasi (X3), Kompetensi (X4) memiliki koefisien negatif. hal ini berarti apabila terjadi peningkatan rekrutmen, kompensasi dan kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari data di atas didapatkan model persamaan regresinya, yaitu $Y2 = 9,214 + 0,487 Y2 + e$ Dimana : Y2 : Kualitas Pelayanan e : Error Term koefisien regresi tahap dari variabel penelitian Kualitas Pelayanan (Y2) memiliki koefisien positif. Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan Kualitas Pelayanan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. 1. Hipotesis pertama (H1), Pengaruh gaya rekrutmen terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel



diatas diperoleh nilai t hitung rekrutmen -2,732 dan t tabel sebesar 2,410, dengan $df = n-2$ $k= 51- 2 = 49$. Jadi nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel atau signifikansi t hitung 0,009 lebih kecil daripada α 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa rekrutmen berpengaruh negative dan seignifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_0 diterima dan H_a diterima. Hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa jika rekrutmen yang dilakukan lebih ditingkatkan, maka akan menurunkan kinerja karyawan. Dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan rekrutmen berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. TATSUYA PERKASA SINGARA. Ditolak.

2. Hipotesis kedua (H_2), Pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil perhitungan pada table diatas diperoleh nilai t hitung pelatihan kerja adalah 4,929 dan t table sebesar 2,410, dengan $df= n-2$ $K= 51-2= 49$. Jadi nilai t hitung lebih besar daripada t table atau signifikansi t hitung 0,000 lebih besar daripada α 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa jika pelatihan kerja yang dilakukan lebih ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. TATSUYA PERKASA SINGARA. Diterima.

3. Hipotesis ketiga (H_3), Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil perhitungan pada table diatas diperoleh nilai t hitung pelatihan kerja adalah -2,082 dan t table sebesar 2,410, dengan $df= n-2$ $K= 51-2= 49$. Jadi nilai t hitung lebih besar daripada t table atau signifikansi t hitung 0,043 lebih kecil daripada α 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H_0 diterima dan H_a diterima. Hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa jika kompensasi yang dilakukan lebih ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H_2) yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matra Semar Ditolak.

4. Hipotesis ke-empat (H_4), Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil perhitungan pada table diatas diperoleh nilai t hitung pelatihan kerja adalah - 2,576 dan t table sebesar 2,410, dengan $df= n-2$ $K= 51-2= 49$. Jadi nilai t hitung lebih kecil daripada t table atau signifikansi t



hitung 0,013 lebih kecil daripada α 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H_0 diterima dan H_a diterima. Hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa jika kompensasi yang dilakukan lebih ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. TATSUYA PERKASA SINGARA. Ditolak. 5. Hipotesis ke-enam (H_6), Pengaruh Y_1 Terhadap Y_2 Berdasarkan hasil perhitungan pada table diatas diperoleh nilai t hitung pelatihan kerja adalah 3,998 dan t table sebesar 2,57, dengan $df = n - 2$ $K = 51 - 2 = 49$. Jadi nilai t hitung lebih besar daripada t table atau signifikansi t hitung 0,000 lebih besar daripada α 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa jika Kinerja karyawan kerja yang dilakukan lebih ditingkatkan, maka akan meningkatkan kualitas pelayanan. Dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis ke-enam (H_6) yang menyatakan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kualitas pelayanan pada PT. TATSUYA PERKASA SINGARA. Diterima. 1. Hipotesis kelima (H_5), Pengaruh rekrutmen (X_1), Pelatihan (X_2), Kompensasi (X_3), Kompetensi (X_4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_1) Berdasarkan hasil perhitungan pada table diatas Variabel Pengaruh rekrutmen (X_1), Pelatihan (X_2), Kompensasi (X_3), Kompetensi (X_4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_1) memiliki nilai F hitung sebesar 8,970 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai F table sebesar 2,570. Sehingga nilai F hitung = $8,970 > 2,570$. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa pada pengujian tersebut H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pengujian tersebut secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikansi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TATSUYA PERKASA SINGARA. Hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa Pengaruh rekrutmen (X_1), Pelatihan (X_2), Kompensasi (X_3), Kompetensi (X_4) jika mengalami peningkatan secara simultan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. TATSUYA PERKASA SINGARA.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data rekrutmen, pelatihan, kompensasi dan kompoetensi terhadap kinerja karyawan yang mempengaruhi Kualitas Pelayanan,



maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1. Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang mana berarti, meski memiliki pengaruh negatif, namun semakin baik proses rekrutmen, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. 2. Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa pelatihan memiliki 3. Meski memiliki pengaruh negatif, namun semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. 4. Rekrutmen, Pelatihan, Kompensasi, dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini besarnya pengaruh atau kontribusi variabel rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan kompetensi, terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 61,1 persen sedangkan sisanya sebanyak 38,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Keterbatasan Penelitian Peneliti ini memiliki keterbatasan, antara lain adalah: 1. Keterbatasan peneliti untuk memberikan penjelasan secara langsung kepada responden dalam memahami kuesioner-kuesioner yang diberikan. 2. Disamping beberapa variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini, masih banyak variabel lain yang dapat digunakan sebagai ukuran Kinerja Karyawan dan Kualitas Pelayanan. Saran Implikasi Kebijakan Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, berikut adalah beberapa saran sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan: 1. Rekrutmen perusahaan diharapkan mampu meningkatkan standart calon karyawan dalam proses rekrutmen. Selama ini perusahaan memberikan kebijakan dengan tidak melihat latar belakang pendidikan melainkan memilih karyawan terutama pengemudi berdasarkan denga pengalaman yang dimiliki. Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan latar belakang pendidikan formal calon karyawan untuk proses rekrutmen selanjutnya. Dengan meningkatkan standart yang diinginkan, diharapkan perusahaan mampu merekrut calon-calon karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik. 2. Saran yang berkaitan dengan pelatihan, perusahaan perlu untuk memberikan bekal tambahan dan meningkatkan kemampuan karyawan melalui program pelatihan dan mengembangkan keahlian yang sudah dimiliki oleh karyawan sehingga dapat mencapai kinerja yang baik dan memberikan kualitas pelayanan yang baik kepada penumpang bus Trans Semarang. 3. Saran yang berkaitan dengan kompensasi, perusahaan diharapkan selalu tepat waktu sehingga karyawan dapat termotivasi



untuk terus melakukan pekerjaannya dengan baik. 4. Saran yang berkaitan dengan kompetensi, perusahaan diharapkan peka dalam melihat kompetensi yang dimiliki oleh karyawankaryawannya sehingga perusahaan dapat mengambil keputusan dan menentukan pengembangan kompetensi apa yang akan dilakukan kepada sebagian karyawan yang dirasa memang memiliki kelebihan tersendiri dalam bekerja.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Augusty, Ferdinand, 2006, Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen Semarang: Badan Penerbit UNDIP Armstrong
- Michael. 2008. Strategic Human Resource Management: A Guide To Action. 4th Edition. United Kingdom: Kogan Page Bhuana Katili
- Putiri dkk, 2015, "Pengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan: Seminar Nasional IENACO, Halaman 618- 625
- Bilson Simamora, 2003, Panduan Riset Perilaku Konsumen. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama Bismawati, 2016, "Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju Utara", Jurnal Katalogis, Vol 4, No 3, Halaman 1-12
- Coorper, D R, And Emory, C W., 199, Bussiness Research Methods Riset, 5th edition, Richard D, Irwin Inc Fandy Tjiptono, dan Gregorius Chandra, 2011, Service Quality and Satin Faction (ed 3). Yogyakarta.
- Andi Febriani, V. A. 2012. Analisa Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen. Skripsi, Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Flippo, Edwin. 1997. Manajemen Personalialia. PT Erlangga. Jakarta Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS". Semarang Badan Penerbit UNDIP H. Rampersad, Personal Balanced Scorecard, PPM Manajemen, 2006
- Hadi Sutrisno, (2002), Metodologi Riset. Yogyakarta. Andi Offset Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFYOGYAKARTA. Yogyakarta
- Hasan, Iqbal, 2004, Analisis Data Penelitian Dengan Statistik, PT. Bumi Aksara, Jakarta Hasibuan, Malayu S.P. 2011. MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT



- Aksara Hendrachman dan Suad Husnan, Manajemen Personalia, PBKE, Yogyakarta, 2007 cet ke-11 Husein Umar, 2005, “Metode Penerimaan untuk Skripsi dan Tesis Bisnis”. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Irtaimah et al, 2015, “Exploring the Impact of Talent Management Strategies and Service Quality on Beneficiaries’ Satisfaction in Jordan Healthcare Sector: Provider Point of View, Journal of Entrepreneurship & Organization Management, Vol 5, No 3, Halaman 1-9
- Kementrian Negara Riset dan Teknologi Republik Indonesia, 2006, Indonesia 2005-2025 Buku Putih: Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Bidang Teknologi dan Manajemen Transportasi, Jakarta
- Kerlinger. 2006. Asas–Asas Penelitian Behaviour. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Lityaui, 2014, “Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Job Analisis Terhadap Kinerja Karyawan pt. Warni Indah Cemerlang”, JOM FEKON, Vol 1, No 2
- Marzuki, 2005, Metodologi Riset, Yogyakarta: Ekonisia Nafei,
- Wageeh, 2015, “The Effect Talent Management on Service Quality A Study on Commercial Banks in Egypt”, International Business Research, Vol 5, No 4, Halaman 41-58
- Nisa, Ridha dkk, 2016, “Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 39, No 2, Halaman 141-148
- Pella, D.A., Inayati, A., 2011. Talent Management Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Philip Kotler, 2002, Manajemen Pemasaran Edisi Milenium, Jilid 2, PT. Prehallindo, Jakarta
- Putiri, Nuraida dkk, 2015, “Pengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Seminar Nasional IENACO, Hal 618-625
- Sopha, Meylianti, 2015. “Rekrutmen, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Manajemen, Jurnal Sains Manajemen, Vol IV, No 1, Hal 26-31
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi, Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Sugiyono, 2001. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, Bandung 2007. Metodologi Penelitian Bisnis, PT. Gramedia, Jakarta
- Sumardi Suryabrata, 2004. Metodologi Penelitian. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada



- Sunyoto Danang, 2012. Teori, Kuisisioner, dan Analisis Sumber Daya Manusia. Ceps, Yogyakarta
- Stahl, Gunter K. 2007. Global Talent Management : How Leading Multinationals Build And Sustain Their Talent Pipeline. Insead Bussiness School For The World. Font a Ine Bleao
- Sutopo, HB. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. UNS Press. Surakarta
- Tjiptono, Fandy dan Chandra, Gregorius. 2011. Service, Quality & Satisfaction. Edisi Ketiga, Yogyakarta: ANDI.
- Umar, Husein. 2004. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Verthzal Rivai. (2001). Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers
- Yullyanti, Ellyta. (2009). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, 16(3), pp.131-139