

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN RETENSI KARYAWAN
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

RICKY ALFIAN ARIYANTO
202010160311546

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN RETENSI KARYAWAN
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik)**

Oleh :

Ricky Alfian Ariyanto
202010160311546

Diterima dan disetujui
pada tanggal 09 Maret 2024

Pembimbing I,

Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

Pembimbing II,

Kenny Roz, S.Kom., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN RETENSI KARYAWAN
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik)

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Ricky Alfian Ariyanto
NIM : 202010160311546
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 09 Maret 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Penguji I : Dra. Titiek Ambarwati, M.M.
Penguji II : Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.
Penguji III : Kenny Roz, S.Kom., M.M.
Penguji IV : Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

1. 
2. 
3. 
4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINILITAS

PERNYATAAN ORISINILITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Ricky Alfian Ariyanto
NIM : 202010160311546
Program Studi : Manajemen
Email : pangeranricky202@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 9 Maret 2024

Yang membuat Pernyataan



Ricky Alfian Ariyanto

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN RETENSI KARYAWAN
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik)**

Ricky Alfian Ariyanto, Iqbal Robbie, Kenny Roz
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Malang
Email: pangeranricky202@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis manajemen talenta, kepuasan kerja, retensi karyawan dan kinerja karyawan, pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh manajemen talenta terhadap retensi karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan, pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan, retensi karyawan mampu memediasi pengaruh antara manajemen talenta terhadap kinerja karyawan dan retensi karyawan mampu memediasi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan populasi yaitu karyawan bagian produksi pada PT. Polowijo Gosari Gresik yaitu sebanyak 234 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Teknik analisis data menggunakan rentang skala dan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metode *partial least squares* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta masuk dalam kriteria baik, kepuasan kerja cukup puas, retensi karyawan baik dan kinerja karyawan cukup tinggi. Manajemen talenta tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, manajemen talenta tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan, retensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, retensi karyawan tidak mampu memediasi pengaruh antara manajemen talenta terhadap kinerja karyawan dan retensi karyawan tidak mampu memediasi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Manajemen Talenta, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan dan Retensi Karyawan*

**THE INFLUENCE OF TALENT MANAGEMENT AND JOB
SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH EMPLOYEE
RETENTION AS A MEDIATION VARIABLE**

(Study of PT. Polowijo Gosari Gresik Employees)

Ricky Alfian Ariyanto, Iqbal Robbie, Kenny Roz
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Malang
Email: pangeranricky202@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to determine and analyze talent management, job satisfaction, employee retention and employee performance, the influence of talent management on employee performance, the influence of job satisfaction on employee performance, the influence of talent management on employee retention, the influence of job satisfaction on employee retention, the influence employee retention on employee performance, employee retention is able to mediate the influence between talent management on employee performance and employee retention is able to mediate the influence between job satisfaction and employee performance. The type of research in preparing this thesis is explanatory research with the population, namely production employees at PT. Polowijo Gosari Gresik, namely 234 employees with a sample size of 70 respondents. The data analysis technique uses a range of scales and Structural Equation Modeling (SEM) with the partial least squares (PLS) method. The research results show that talent management is included in the good criteria, job satisfaction is quite satisfactory, employee retention is good and employee performance is quite high. Talent management has no effect on employee performance, job satisfaction has an effect on employee performance, talent management has no effect on employee retention, job satisfaction has no effect on employee retention, employee retention has an effect on employee performance, employee retention is unable to mediate the effect of talent management on employee performance and employee retention is unable to mediate the influence of job satisfaction on employee performance.

Keywords: Talent Management, Job Satisfaction, Employee Performance and Employee Retention

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan ridhonya semata, saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Manajemen Talenta dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Retensi Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik)”**. Tidak lupa shalawat beserta salam semoga terlimpahkan pada Nabi Besar, Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga, pengikutnya hingga akhir zaman, *Aamiin Ya Rabbal 'Alaamiin*.

Maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat mencapai derajat Sarjana Manajemen, Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang. Selama studi dan dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis telah memperoleh bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, SE, M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dr. Iqbal Robbie, M.M. dan Kenny Roz, S.Kom, M.M. yang telah bersedia meluangkan waktu yang cukup panjang untuk membimbing, mengoreksi, memberikan arahan serta saran dan masukan yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalamannya.

6. Pimpinan PT. Polowijo Gosari Gresik yang telah memberikan ijin dalam melakukan penelitian.
7. Kedua orang tua saya yang tercinta, Ayahanda Khairul Huda dan Ibunda Markumah yang telah memberikan semangat, memberikan dukungan moral dan materi, serta yang telah mendoakan saya tanpa lelah.
8. Saudara perempuan saya Eva Nindya Kumala serta kakak ipar saya Bambang Sayudi yang selalu memberikan dukungan selama perkuliahan ini.
9. Saudara saya Prada Galih Dwi Prasetyo yang selalu memberikan motivasi untuk terus semangat.
10. Kekasih hati saya 'Aina Salsabiilaa yang terus setia menemani dan memberikan dukungan selama pendidikan strata sarjana manajemen.

Kepada mereka semua, hanya ucapan terima kasih dan doa tulus yang dapat saya berikan dan saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya mendapatkan balasan yang lebih dan tercatat sebagai amal ibadah yang tiada ternilai. *Aamiin*. Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangan, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkan, semoga bermanfaat dan bernilai ibadah. Kritik dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya tulis saya selanjutnya. Sekian dan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Malang, 9 Maret 2024

Penulis,

Ricky Alfian Ariyanto

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRAC	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Penelitian Terdahulu	9
B. Tinjauan Teori	13
1. Kinerja Karyawan	13
2. Manajemen Talenta.....	17
3. Kepuasan Kerja.....	22
4. Retensi Karyawan	26
C. Kerangka Pikir Penelitian.....	29
D. Hipotesis.....	30
BAB III. METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian	36
C. Populasi Dan Sampel.....	36
D. Data dan Sumber Data	38
E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Definisi Operasional Variabel Penelitian	39
G. Skala Pengukuran	41

H. Teknik Analisa Data	43
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Hasil Penelitian.....	53
B. Deskripsi Karakteristik Responden	59
C. Hasil Analisis Data	63
D. Pembahasan	87
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	95
A. Kesimpulan.....	95
B. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN-LAMPIRAN	103



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Target dan Realisasi Jumlah Produksi Pada PT. Polowijo Gosari Gresik Tahun 2022(Dalam Ton).....	3
Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan.....	4
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 3.1 Populasi Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Sampel Penelitian.....	38
Tabel 3.3 Jawaban Skor/ Skala Likert.....	42
Tabel 3.4 Rentang Skala.....	43
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Per Bagian Kerja.....	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	62
Tabel 4.7 Manajemen Talenta (X_1).....	63
Tabel 4.8 Kepuasan Kerja (X_2).....	66
Tabel 4.9 Retensi Karyawan (Z).....	69
Tabel 4.10 Kinerja Pegawai (Y).....	71
Tabel 4.11 Pengujian <i>Loading Factor</i>	73
Tabel 4.12 Pengujian Kontruk <i>Reliability</i> dan <i>Validity</i>	75
Tabel 4.13 Nilai <i>Cross Loading</i>	76
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas.....	77
Tabel 4.15 Hasil Uji NFI.....	79
Tabel 4.16 Hasil Uji R-Square.....	80
Tabel 4.17 Hasil Uji <i>Effect Size of Square</i>	81
Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis.....	82
Tabel 4.19 Hasil Nilai <i>Specific Indirect Effects</i> Hipotesis.....	83

DAFTAR GAMBAR

Halaman

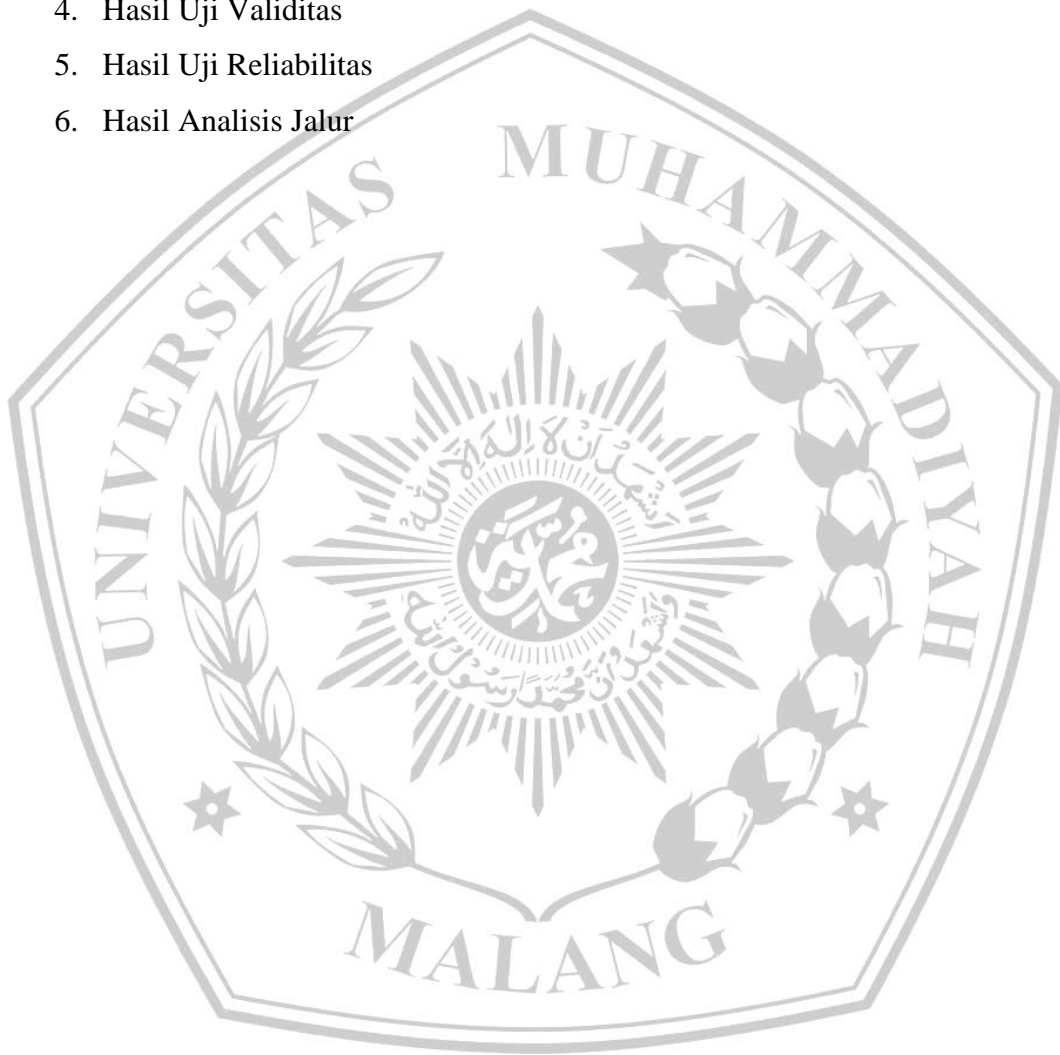
Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian	28
Gambar 4.1 Stuktur organisasi PT. Polowijo Gosari - Gresik	54
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Path Coefficient</i>	72



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Data Penelitian
3. Hasil Distribusi Jawaban Responden
4. Hasil Uji Validitas
5. Hasil Uji Reliabilitas
6. Hasil Analisis Jalur



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ahmed, H. K. (2016). The Impact of Talent Management on the Competitive Advantage in the Organizations Hossam Korany Ahmed. *Proceeding of 37th ISERD International Conference, Abu Dhabi, 6th June 2016 ISBN : 978-93-86083-33-3*, June, 978–993. http://www.worldresearchlibrary.org/up_proc/pdf/335-146720444428-36.pdf
- Alfattama, L. C. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening PT Gardha Jaya Sakti di Surabaya. *Soetomo Business Review*, 2, 60–73.
- Anas, K. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*, 034(1), 1–11.
- Andoh, S. S., Ghansah, B., Okogun-Odompley, J. N., & Benuwa, B.-B. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intentions. *International Journal of Risk and Contingency Management*, 10(1), 20–35. <https://doi.org/10.4018/ijrcm.2021010103>
- Annisa Kharenina Augustine, Alda Clarissa Sunaryo, & Yohanes Firmansyah. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>
- Anwar, A., Nisar, Q. A., Zubair, N., Khan, A., & Sana, A. (2014). Talent Management : Strategic Priority of Organizations. *Journal of Innovation and Applied Studies*, 9(3), 1148–1154. <http://www.ijias.issr-journals.org/>
- Armand Wibowo, F., Buana, Y., & Jhony Kurniawan Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi dan Sekretari Tarakanita, Y. (2017). Analisis Pengaruh Talent Management Terhadap Organizational Performance Dan Dampaknya Pada Employee Retention. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisan*, 2(2), 150–160. <http://www.journal.starki.id/index.php/JAK/article/view/38>
- Arikunto, S. (2006). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Bastian, & Indra. (2001). *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*.
- Bakotić, D., & Fiskovića, C. (2013). *Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction : The Case of Croatian Shipbuilding Company*. 4(2), 206–213.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588–606. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>
- Chin W, M. G. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Formula Modeling. *Advances in Hospitality and Leisure*, 8 (2) (January 1998), 5.
- Cohen, J. (2013). Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. In *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang) Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi 2 , & Afriyadi

- Cahyadi 3. *L Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun, 2*, 75–86.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in ... *Journal of Organizational Behavior*, 108(December 2001), 93–108.
- Dixit, S., & Arrawatia, M. A. (2018). The Impact of Talent Management on Job Satisfaction and Employee Performance in Public Sector Banks of Rajasthan. *IJCRT1802489 International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, 6(1), 425–435. <https://www.sid.ir/en/Journal/ViewPaper.aspx?ID=607129>
- Darmin, A. P., & Inayati, A. (2011). *Talent Management*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Davis, T. (2016). *A New Strategy for Talent Management*. New York: Routledge.
- Dessler, G. (2016). *Human Resources Management*. Jakarta.
- Efron, B. (1979). The 1977 Rietz Lecture. *The Annals of Statistics*, 7(1), 1–26.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Ed. 9, Cet. IX*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WARPPLS 4.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, C. (2018). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa Dan Tidak Suka Statistika*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Gudergan, S. P., Fischer, A., Nitzl, C., & Menictas, C. (2019). Partial least squares structural equation modeling-based discrete choice modeling: an illustration in modeling retailer choice. *Business Research*, 12(1), 115–142. <https://doi.org/10.1007/s40685-018-0072-4>
- Ivana, T., & Marzuki, F. (2023). Pengaruh Perencanaan SDM, Manajemen Talenta, dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(3), 122–138.
- 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>
- Kock, N., & Hadaya, P. (2018). Minimum sample size estimation in PLS-SEM: The inverse square root and gamma-exponential methods. *Information Systems Journal*, 28(1), 227–261. <https://doi.org/10.1111/isj.12131>
- Kroonenberg, P. M., & Lohmoller, J.-B. (1990). Latent Variable Path Modeling with Partial Least Squares. In *Journal of the American Statistical Association* (Vol. 85, Issue 411). <https://doi.org/10.2307/2290049>
- Kusumowardani, A., & Suharnomo. (2016). Analisis Pengaruh Manajemen Talenta Dan Global Mindset Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Cipta Busana Mandiri Demak). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management>
- Lavkush Mishra. (2022). A Study of Talent Management and Its Impact on Performance of Organizations. *Integrated Journal for Research in Arts and*

- Humanities*, 2(4), 56–59. <https://doi.org/10.55544/ijrah.2.4.57>
- Lee, A. (2014). Virtually Vygotsky: Using Technology to Scaffold Student Learning: By. *Technology in Pedagogy*, 20, 1–9. <http://cdtl.nus.sg/technology-in-pedagogy/articles/Technology-in-Pedagogy-20.pdf>
- Lisdayanti. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal MAKER*, 1(1), 30–38.
- Luthans, F. (2017). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Malik, F., Akhtar, S., & Ghafoor, I. (2018). Supervisor Support , Co-Worker Support and Employee Retention. *Malik, F., Akhtar, S., & Ghafoor, I, Vol. 7(1)*, 1–24.
- Mathew, S. K., & Jones, R. (2012). Satyagraha and employee relations: Lessons from a multinational automobile transplant in India. *Employee Relations*, 34(5), 501–517. <https://doi.org/10.1108/01425451211248550>
- Mikkelsen, A., & Olsen, E. (2019). The influence of change-oriented leadership on work performance and job satisfaction in hospitals – the mediating roles of learning demands and job involvement. *Leadership in Health Services*, 32(1), 37–53. <https://doi.org/10.1108/LHS-12-2016-0063>
- Morley, M. J., Scullion, H., Collings, D. G., & Schuler, R. S. (2015). Talent management: A capital question. *European Journal of International Management*, 9(1), 1–8. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2015.066668>
- Morton, L., & Ashton, C. (2005). Managing people for competitive advantage. *Strategic HR Review*, 4(5), 28–31.
- MUTINDA, A. M. (2017). Evaluation of Talent Management on Employee Performance in Beverage Industry: Case of Delmonte Kenya Limited. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 4(3), 191–199. <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v4i3.489>
- Myers, N. E., Stokes, M. G., & Nobre, A. C. (2017). Prioritizing Information during Working Memory: Beyond Sustained Internal Attention. *Trends in Cognitive Sciences*, 21(6), 449–461. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2017.03.010>
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Mainan Kerja Dalam Organisasi Cetakan Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2018). Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur , Surabaya). *Jurnal Administrasi BISNIS (JAB)*, 39(2), 141–148
- Oladapo, V. (2014). The Impact of Talent Management on Retention. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(3), 20–36.
- Prasetyo, W. J., Agusdin, A., & Sakti, D. P. B. (2023). Pengaruh Sistem Pola Karir Dan Sistem Manajemen Talenta, Employee Engagement Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 9(1), 124–131. <https://doi.org/10.58258/jime.v9i1.4268>
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31–42. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.179>

- Purnama, D. R., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Employee Retention terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Lubuk Buaya Cabang Padang. *OSF Preprints*, 1–16. <https://osf.io/h2jqp/>
- Rahmawati, H. A. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 419–429.
- Rasyid & Ikham. (2022). Analisis Pengaruh Talent Management, Employee Retention Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(4), 457–469.
- Ratnawati, D. P. D., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan usaha pada era milenium saat ini ditandai dengan perubahan iklim bisni. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(11), 6299–6325. <https://pdfs.semanticscholar.org/d59d/1eadb840938e934807aa211038023a2a5c7f.pdf>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*.
- Sastrohadiwirjo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach Seventh Edition*. United States of America: Wiley.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2016). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., & Wahyuningtyas, R. (2016). *Manajemen Talenta Terintegrasi*. Jakarta: Andi Hak Cipta.
- Sivaram, M., Hudaya, A., & Hapzi, A. (2019). Building a Purchase and Prchase Decision: Analysis of Brand Awareness and Brand Loyalty (Case Study of Private Label Products at Alfamidi Stores In Tangerang City). *Dijemss*, 1(2), 235–248. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Sudarijati, & Setiawan, B. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bdp Bogor. *Jurnal Visionida*, 5, 46.
- Sugiyanto, & Sutioningsih. (2023). Retensi Karyawan Memediasi Dampak Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PD. BPR Djoko Tingkir Sragen). *Edunomika*, 07(01), 1–9.
- Sukmadewi, A. W., & Dewi, A. . S. K. (2020). Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1089. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p14>
- Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Tika. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Widarjono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan, Edisi Pertama*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Viany, H., & Susilo, O. 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.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 33(1), 177–196. <https://doi.org/10.2307/20650284>



SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN RETENSI KARYAWAN
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan PT.
Polowijo Gosari Gresik)

ORIGINALITY REPORT

15%	17%	11%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.stiepancasetia.ac.id <small>Internet Source</small>	2%
2	repository.unibos.ac.id <small>Internet Source</small>	1%
3	Submitted to Universitas Negeri Padang <small>Student Paper</small>	1%
4	repository.wima.ac.id <small>Internet Source</small>	1%
5	etd.unsyiah.ac.id <small>Internet Source</small>	1%

