

**RETENSI KARYAWAN MEMEDIASI DAMPAK MANAJEMEN TALENTA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PD. BPR Djoko Tingkir Sragen)**

Sugiyanto¹⁾, Sutianingsih²⁾

¹Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti

²Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti

Email : sutianingsih@stie-atmabhakti.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine and analyze the effect of talent management on employee performance with employee retention mediating variables. The population as well as the sample are PD employees. BPR Djoko Tingkir Sragen. The research instrument uses a questionnaire. Data analysis with linear regression and path analysis and Sobel test. Conclusion: talent management and employee retention have a significant positive influence on employee performance. Talent management has a positive effect on employee retention. Employee retention mediates talent management against employee performance.

Keywords: employee performance, employee retention, talent management.

1. PENDAHULUAN

Bisnis bekerja sama untuk mengembangkan rencana terbaik untuk bersaing di era global. Perusahaan harus berkonsentrasi pada aspek internal yang berkontribusi pada kesuksesan mereka saat menghadapi perubahan lingkungan eksternal. Karyawan adalah merupakan salah satu variabel internal yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Sutianingsih et al., (Sutianingsih et al., 2021) untuk mewujudkan tujuan perusahaan, manajemen sumber daya manusia sangat penting.

Karyawan adalah kekuatan utama di belakang dan penentu seberapa baik operasi bisnis dijalankan. Bisnis harus meningkatkan kinerja staf jika ingin berjalan seefisien mungkin. Kinerja, terkadang dikenal sebagai kinerja, mengacu pada hasil kerja atau kaliber kerja. Kinerja mengukur seberapa baik rencana dilaksanakan. Kinerja diwujudkan dalam tindakan oleh orang-orang yang memiliki keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan minat untuk melakukannya (Wibowo, 2007). Kinerja dapat diartikan pekerjaan yang dilakukan individu pada suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan kewajiban yang spesifik untuk memenuhi tujuan suatu organisasi (Jufrizen, 2021). Arda (2017) menunjukkan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan seorang karyawan pada waktu tertentu sesuai standar, target/sasaran, atau desain yang telah ditetapkan sebelum melakukan pekerjaan. Secara khusus, hasil kinerja seseorang atau tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas pada periode yang ditetapkan (Mangkuprawira, 2012). Menurut Irawati &

Menurut Bernadi (2017), menyebutkan terdapat beberapa dimensi yang digunakan untuk memantau kinerja setiap karyawan, khususnya: pada poin pertama yaitu kualitas, atau hasil yang mendekati ideal, menunjukkan modifikasi beberapa cara ideal untuk mencapai tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Selanjutnya di poin kedua terdapat dimensi kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dan dinyatakan sebagai besaran satuan, atau jumlah keseluruhan siklus kegiatan yang telah dikerjakan. Point ketiga adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas pada waktu mulai yang direncanakan (*on time*) dengan tetap memaksimalkan waktu yang tersisa

untuk tugas-tugas berikutnya. Point keempat adalah penggunaan sumber daya organisasi bertujuan untuk meningkatkan pendapatan dan memotong kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya dikenal sebagai efektivitas. 5. Kemandirian adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugasnya tanpa dukungan, arahan, atau permintaan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil negatif. 6. Komitmen kerja adalah janji yang dibuat oleh karyawan kepada pemberi kerjanya bahwa mereka akan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan spesifikasi pemberi kerja. Kinerja karyawan dapat ditentukan ketika sumber daya manusia organisasi memenuhi standar atau tolok ukur yang telah ditetapkan. Akibatnya, agar dapat bersaing di dunia global, perusahaan harus terus meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan organisasi.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Katili et al.(2015) menyimpulkan bahwa manajemen bakat serta kompetensi karyawan dapat berpengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja keuangan. Nzewi et al.(2015) mengungkapkan talent management meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan, Rachmadinata & Ayuningtias (2017) menyatakan bahwa talent management berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel.

Perusahaan harus menetapkan cara untuk mempertahankan karyawan yang prospektif di samping menciptakan sumber daya manusia yang hebat. Upaya untuk mempertahankan orang-orang berbakat memerlukan manajemen yang kuat untuk mengoptimalkan efektivitas mereka. Manajemen talenta adalah seperangkat praktik yang disusun perusahaan untuk menemukan dan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan karyawan agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Yarnall (2011) manajemen talenta memerlukan pemilihan dan pengembangan personel yang dinilai mempunyai bakat pada organisasi guna membangun sekelompok orang yang kemampuannya dapat dipupuk untuk dijadikan investasi di perusahaan. Menurut (Aksakal et al., 2013) manajemen talenta adalah suatu proses yang digunakan dalam penetapan karyawan terhadap posisi yang sudah dianggap tepat (Ekhsan & Taopik, 2020). Manajemen talenta merupakan suatu proses dalam perusahaan untuk memenuhi sumber daya manusia (karyawan) yang dibutuhkan (Febriani et al., 2012). Adapun Indikator menurut (Harmen, 2018) adalah: Merekrut dan memilih; perencanaan suksesi; pelatihan dan pengembangan; prosedur pengelolaan kinerja; remunerasi, dan retensi. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan guna pencapaian tujuan dengan mempertahankan orang-orang terbaik.

Selain strategi manajemen talenta perlu juga untuk mengelola retensi karyawan. *Employee retention* merupakan suatu upaya perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas serta potensi untuk kemajuan perusahaan sehingga terciptanya loyalitas (Sumarni, 2011), sedangkan perusahaan yang tidak bisa mempertahankan karyawan dianggap gagal dalam melakukan investasi sumber daya manusia (Ratnasari, 2012). Keadaan tersebut menjadikan para karyawan untuk tetap memberikan kontribusi kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Sehingga perusahaan dituntut dapat mempertahankan tenaga kerja yang berpotensi agar mereka tetap tinggal dan tidak terpaksa dalam melakukan pekerjaannya. Retensi adalah strategi yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuannya melalui cara mempertahankan para karyawan yang memiliki kualitas terbaik (Susilo, 2014). Sehingga, kinerja perusahaan dapat dianggap baik terlihat dari prestasi dan hasil operasional sumber daya yang optimal. Retensi karyawan juga merupakan cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja para karyawannya. *Employee retention* atau bisa juga disebut sebagai retensi karyawan merupakan strategi perusahaan dalam mempertahankan modal manusia yang memiliki potensi di perusahaan tersebut untuk tercapainya tujuan perusahaan (Sa'diyah & Irawati, 2017).

Sementara penelitian yang dilakukan oleh Alhmoud & Rjoub, (2019) menyatakan bahwa *employee retention* membantu bisnis mengelola karyawan yang berkualitas agar tidak keluar dari perusahaan dengan cara memberi motivasi serta mendorong tenaga kerja untuk berkontribusi secara penuh dalam masa kerja yang panjang. Penulis menggunakan retensi karyawan sebagai variabel mediasi pengaruh antara variabel manajemen talenta/bakat terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Perkreditan Rakyat Daerah (PD. BPR Bank Daerah Sragen) di Kabupaten Sragen, sebuah lembaga perbankan yang hanya menyediakan saluran uang untuk bisnis dan deposito. Upaya bagian kepegawaian bank ini dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah melalui manajemen talenta. Manajemen talenta dimulai dari karyawan baru yang diamati kemajuan mereka dalam melakukan pekerjaan mereka selama masa pelatihan. Karyawan yang berhasil menyelesaikan pelatihan akan ditugaskan ke bagian berdasarkan bidang keahliannya selama sesi pelatihan. Mereka kemudian akan melanjutkan ke panel promosi, yang akan dilakukan oleh perusahaan bersama dengan syarat dan ketentuan perusahaan, untuk mengamati bagaimana kinerja mereka dievaluasi, menjalani program evaluasi, dan menerima rekomendasi dari atasan mereka yang menunjukkan bahwa kinerja mereka baik. bagus sekali. Menurut data yang dihimpun, bank akan memberikan penghargaan kepada pegawainya yang mencapai target untuk mempertahankannya. Beberapa unit menerima penghargaan untuk memenuhi tujuan karena mereka melakukannya dengan baik. Meski demikian, tidak semua unit mendapatkan reward karena ada beberapa yang bermasalah dengan kredit konsumen. Berdasarkan wawancara dengan Dewan Pengawas, menyarankan untuk mengadakan program reward bagi karyawan yang telah bekerja lebih dari 25 tahun, memberikan penghargaan kepada karyawan selama 15 sampai 25 tahun masa kerja dengan gaji satu kali, dan menjaga hubungan keluarga antar karyawan dengan mengadakan jamuan makan untuk mendorong tempat kerja yang suportif dan mengasuh. insentif pekerja. Selain itu, bank menyelenggarakan acara family gathering setahun sekali sebagai salah satu inisiatif retensinya. Sehingga tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh mediasi *employee retention* pada pengaruh manajemen talenta/bakat terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Objek dari penelitian ini yaitu PD. BPR Djoko Tingkir Sragen dengan total karyawan sebanyak 105 orang. Adapun yang menjadi fenomena penelitian adalah kinerja karyawan, kemudian akan diukur oleh variabel manajemen talenta dan retensi karyawan. Secara teknis, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yakni suatu cara mengungkapkan fenomena melalui data angka, kemudian di analisis secara matematis, yang hasilnya dijadikan dasar pengambilan kesimpulan. Kemudian hasil penelitian akan dijabarkan sebagai pendekatan untuk mengungkapkan fakta penelitian kemudian dibahas tentang masalah yang dihadapi perusahaan dan bagaimana disiplin dan motivasi mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Untuk mendapatkan data penelitian, maka penelitian ini terlebih dahulu mengidentifikasi jumlah populasi. Diketahui jumlah karyawan PD. BPR Djoko Tingkir Sragen, sebanyak 105 karyawan. Atas dasar jumlah tersebut, maka ditetapkan teknik sebaran kuesioner secara survey/ sensus, yakni seluruh karyawan dimintai pendapat melalui daftar pertanyaan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau questionnaire. Analisis data dengan regresi linier berganda. Uji validitas, reliabilitas dilakukan sebelum uji statistik untuk memastikan nilai viabilitas data. Selanjutnya dilakukan analisis deskriptif, regresi prasyarat, pengujian hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Perangkat lunak statistik SPSS versi 22 digunakan untuk memudahkan analisis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Dengan menggunakan software SPSS 26 sebagai pengukur tingkat kualitas instrumen variabel penelitian, pada Tabel 1 berikut menampilkan hasil dari pengujian validitas pada penelitian yang dilakukan saat ini.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Butir Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Manajemen talenta			
	X.1	0,803	0,190	Valid
	X.2	0,767	0,190	Valid
	X.3	0,520	0,190	Valid
	X.4	0,847	0,190	Valid
2	Retensi karyawan			
	Z.1	0,796	0,190	Valid
	Z.2	0,773	0,190	Valid
	Z.3	0,834	0,190	Valid
	Z.4	0,735	0,190	Valid
3	Kinerja karyawan			
	Y.1	0,622	0,190	Valid
	Y.2	0,780	0,190	Valid
	Y.3	0,775	0,190	Valid
	Y.4	0,702	0,190	Valid
	Y.5	0,714	0,190	Valid

Nilai r hitung > dari nilai tabel r yang menunjukkan semua butir pada indikator pertanyaan setiap variabel hasilnya adalah valid.

Dengan menggunakan alat bantu software SPSS 26 yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur tingkat kualitas instrumen variabel penelitian, pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Manajemen talenta	0,810	0,60	Reliabel
2	Retensi karyawan	0,848	0,60	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,776	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 Nilai alpha lebih besar dari nilai standar alpha yaitu 0,6 yang menunjukkan bahwa data tersebut reliabel atau dapat diandalkan dan cocok untuk diteliti lebih lanjut.

Pada tabel 1 dan 2, masing-masing nilai regresi ditampilkan.

Tabel 3 Hasil Hipotesis 1 dan 2

No	Variabel	Koefesien Regresi	t Hitung	Sig
1	Konstanta	2,527		
2	Manajemen talenta	0,370	4,339	0,000
3	Retensi karyawan	0,468	5,557	0,000
4	R Square = 0,703			

Tabel 3 di atas menampilkan hasil perhitungan linier sederhana, dan persamaan regresi:

$$Y = 2,527 + 0,370 + 0,468$$

Koefisien regresi untuk talent management (X) adalah 0,370 dan nilai koefisien regresi dari variabel retensi karyawan (Z) sebesar 0,468 kemudian untuk nilai konstanta yaitu 2,527. Artinya ketika variabel independen sudah dianggap konstan = 0, jadi hasil dari nilai atau skor kinerja karyawan (Y) yaitu 2,527. Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($4,339 > 1,659$) dengan tingkat signifikansi 0,05.

Nilai t variabel retensi karyawan 5.557 dimana $5,557 > 1,659$ jika dibandingkan dengan nilai t tabel dengan ambang batas signifikan 0,05 sebesar 1,659. Pada hipotesis pertama (H1) menyatakan manajemen talenta mempunyai pengaruh yang positif dengan kinerja karyawan dapat dibuktikan. Hipotesis kedua (H2) menyatakan retensi karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga terbukti. Hasil ini didukung oleh Kardo et al., (2020) dan Rahmawati (2019) yang memberikan pernyataan bahwa manajemen talenta yang baik akan meningkatkan kinerja. Begitu pula Putri & Arwiyah (2019) serta Mahyuni et al., (2021) menyatakan retensi karyawan berpengaruh nyata pada kinerja pegawai.

Tabel 4 Hasil dari Hipotesis 3

No	Variabel	Koefesien Regresi	t Hitung	Sig
1	Konstanta	4,484		
2	Manajemen talenta	0,806	13,383	0,000
4	R Square = 0,635			

Tabel 4 tersebut, jika dalam bentuk persamaan regresi:

$$Y = 4,484 + 0,806$$

Persamaan pada hasil diatas menampilkan menurut output nilai koefisien regresi manajemen talenta (X) yaitu sebesar 0,806 kemudian untuk nilai konstanta yang diperoleh yaitu 4,484, hal ini menunjukkan ketika variabel independen dianggap konstan = 0, maka hasil dari nilai kinerja karyawan (Y) yaitu 4,484.

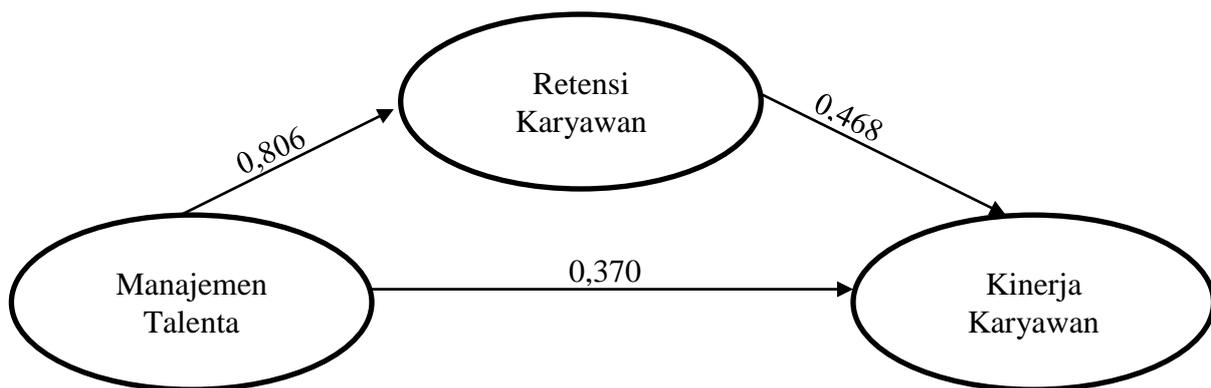
Hasil perhitungan regresi linier sederhana yang sudah dilakukan mendapatkan hasil t hitungnya yaitu 13,383, ketika dilakukan perbandingan dengan nilai t tabel dengan tingkat sign. 0,05 sebesar 1.659. Nilai ini lebih besar dari nilai t tabel ($13,383 > 1,659$). Sehingga, dalam pengujian hipotesis ketiga (H3) ini menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki dampak yang menguntungkan pada retensi staf. Hasil ini didukung Azan et al., (2022) dan Hassan et al., (2022) yang menyatakan hasil dari penelitiannya yaitu manajemen talenta berpengaruh nyata pada retensi pegawai.

Pada analisis jalur path biasanya digunakan sebagai alat untuk melukis serta alat pengujian antar variabel yang berhubungan dalam berbentuk sebab dan akibat, dalam analisis ini Dimungkinkan untuk menentukan jalur mana yang dapat diterima dan pendek untuk diambil oleh variabel independen untuk mencapai variabel dependen (Sugiyono, 2017).

Tabel 5 Hasil Total Koefisien Regresi

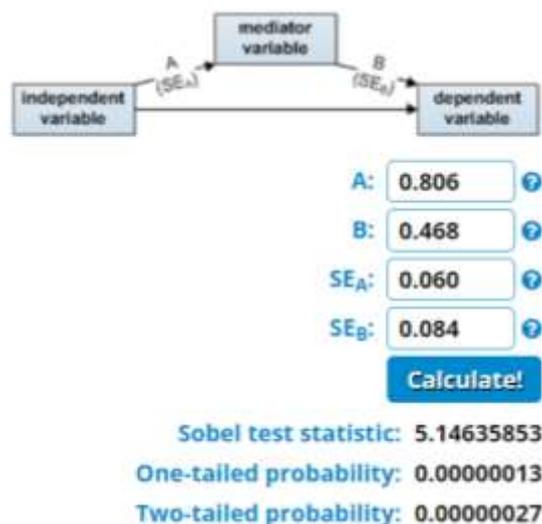
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error
Retensi karyawan → kinerja karyawan	0,370	0,084
Manajemen talenta → retensi karyawan	0,468	0,060

Tabel di atas merupakan hasil perhitungan dari linear sederhana yang telah dilakukan, sehingga perhitungan path analysis dapat dilakukan sebagai berikut:



Gambar 1 Model Persamaan Penelitian

Perhitungan sobel test diperoleh nilai sebagai berikut:



Nilai sobel test sebesar 5,146 lebih besar dari nilai t tabel 1.659. Sehingga diperoleh hipotesis yang keempat (H4) yaitu manajemen talenta memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan mediasi retensi karyawan.

3.2. Pembahasan

Manajemen talenta berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang Mahyuni, Pratiwi dan Suprihartini (2020), Kardo dan Wilujeng (2020), Rachmadinata dan Ayuningtias (2017) dengan hasil penelitian yang sama yakni manajemen talenta berpengaruh nyata pada peningkatan kinerja karyawan.

Retensi karyawan berpengaruh nyata pada kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Putri dan Arwiyah, (2019), menunjukkan bahwa retensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada di PD. BPR Djoko Tingkir Sragen. Hasil penelitian yang dilakukan Azan, Hendriani, dan Aulia (2022) menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Terdapat pengaruh antara manajemen talenta terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh retensi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pembahasan serta analisis yang sudah dilakukan disimpulkan: Manajemen talenta memiliki dampak baik dan signifikan pada kinerja karyawan. Retensi karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh yang positif dari manajemen talenta terhadap retensi karyawan. Terdapat pengaruh variabel manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui retensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Aksakal, E., Dağdeviren, M., Eraslan, E., & Yüksel, İ. (2013). Personnel selection based on talent management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 73, 68–72.

- Alhmoud, A., & Rjoub, H. (2019). Total Rewards and Employee Retention in a Middle Eastern Context. *SAGE Open*, 9(2), 2158244019840118.
<https://doi.org/10.1177/2158244019840118>
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Azan, P. G., Hendriani, S., & Aulia, A. F. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Retensi Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Di Bpjs Kesehatan Kedeputian Wilayah Sumbagteng Jambi. *Jurnal Daya Saing*, 8(1), 90–97.
- Bernadi, H. J. dan J. E. . R. (2017). *Human Resource Management* (Internasio). Mc Graw Hill, Inc.
- Ekhsan, M., & Taopik, M. (2020). Peran mediasi employee engagement pada pengaruh talent management terhadap employee retention. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(3), 163.
- Febriani, A. D., Budi, K., Fathurahman, H., Soeling, P. D., & Safitri, N. (2012). Pengaruh Talent Management terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. *Bank X. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia Depok*.
- Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*.
- Hassan, A., Donianto, C., Kiolol, T., & Abdullah, T. (2022). Pengaruh Talent Management Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi. *Modus*, 34(2), 158–183.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35–54.
- Kardo, K., Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kabupaten Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 8(1).
- Katili, P. B., Wahyuni, N., & Wildan, M. (2015). *Pengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Mahyuni, A., Pratiwi, R. A. I., & Suprihartini, L. (2021). Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan Dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Up3 Kota Tanjungpinang. *Student Online Journal (SOJ) UMRAH-Ekonomi*, 2(2), 1010–1018.
- Mangkuprawira, S. (2012). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Galia Indonesia.
- Nzewi, H., Chiekezie, O., & Ogbeta, M. (2015). Talent management and employee performance in selected commercial banks in Asaba, Delta State, Nigeria. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4(09).
- Putri, I. D., & Arwiyah, M. Y. (2019). Pengaruh Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kaltacitra Utama Jakarta Timur. *EProceedings of Management*, 6(2).
- Rachmadinata, N. S., & Ayuningtias, H. G. (2017). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan Lintasarta kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 197–204.

- 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.
- Ratnasari, E. (2012). Analisis kinerja dengan metode balanced scorecard dalam perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 89–110.
- Sa'diyah, H., & Irawati, S. A. (2017). Pengaruh Employee Retention dan Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur. *Competence: Journal of Management Studies*, 11(1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumarni, M. (2011). Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan. *Akmenika UPY*, 8, 1–47.
- Susilo, A. (2014). *Pengaruh Retensi Karyawa dan Kepuasan Pelanggan terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal.
- Sutianingsih, Budiyanto, & Suwitho. (2021). Mediation Role of Job Satisfaction on the Influence of Non-Financial Compensation and Transactional Leadership on Employee Performance. *The International Journal of Business & Management*, 9(7), 79–84. <https://doi.org/10.24940/theijbm/2021/v9/i7/164651-399192-1-SM>
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Yarnall, J. (2011). Maximising the effectiveness of talent pools: a review of case study literature. *Leadership & Organization Development Journal*.