



Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan pada Kafe *Coffee Comunitas*

Dhia Ardiana Saskia^{1*}, Rinda Sandayani Karhab², Vera Anitra³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124

Email: Dhiaardianasaskia@gmail.com*, rsk934@umkt.ac.id, va674@umkt.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the effect of talent management on employee performance at Kafe Coffee Comunitas. The research is grounded in the growing competitiveness of the food and beverage industry and the importance of human resource management in micro, small, and medium enterprises (MSMEs). The study investigates talent management practices, including recruitment, development, and retention of employees. A quantitative descriptive approach was employed using simple linear regression analysis. The sample consisted of 45 employees selected through a census method. The analysis revealed that talent management has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.001 and a regression coefficient of 0.854. The coefficient of determination (R^2) of 0.731 indicates that 73.1% of the variance in employee performance is explained by talent management. These findings highlight the strategic value of implementing effective talent management practices in MSMEs to enhance employee performance and organizational competitiveness.*

Keywords: *talent management, employee performance, MSMEs, Kafe Coffee Comunitas*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada Kafe *Coffee Comunitas*. Latar belakang penelitian ini didasari oleh meningkatnya persaingan dalam industri makanan dan minuman, serta pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Praktik manajemen talenta yang diteliti mencakup proses rekrutmen, pengembangan, dan retensi karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik analisis regresi linier sederhana. Sampel penelitian berjumlah 45 karyawan yang ditentukan dengan metode sensus. Hasil analisis menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dan koefisien regresi sebesar 0,854. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,731 menunjukkan bahwa 73,1% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh manajemen talenta. Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan strategi pengelolaan SDM di sektor UMKM, khususnya dalam memperkuat praktik manajemen talenta guna meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi.

Kata kunci: *manajemen talenta, kinerja karyawan, UMKM, Kafe Coffee Comunitas.*

LATAR BELAKANG

Industri jasa makanan dan minuman, khususnya kafe lokal, menghadapi tekanan yang signifikan akibat dinamika preferensi konsumen digital dan perubahan pasar. Hal ini memaksa bisnis untuk mengatasi berbagai kendala dalam upaya mendominasi pasar (Irfani & Suryalena, 2023). Untuk berhasil dalam era globalisasi, pelaku usaha perlu

Received June 15, 2025; Revised June 19, 2025; Accepted June 28, 2025

*Corresponding author, e-mail address

memanfaatkan kemajuan teknologi informasi (Purwatiningsih & Pamungkas, 2022) serta memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam hal kompetensi manajerial, sosiokultural, teknis, dan pelatihan manajemen.

Manajemen talenta berfungsi sebagai variabel utama yang berkaitan langsung dengan cara organisasi mengelola dan mengembangkan potensi sumber daya manusianya (Dewi, 2020). Penempatan dan pengembangan karyawan yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja, efisiensi, dan produktivitas (Hasibuan, 2016). Dalam konteks UMKM seperti Kafe *Coffee Comunitas*, karyawan berkinerja tinggi menjadi penentu keberlangsungan operasional dan sumber keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadopsi praktik sumber daya manusia yang proaktif dalam menghadapi tingginya tingkat pergantian tenaga kerja dan persaingan ketat untuk kandidat yang memenuhi syarat.

Menemukan dan mempertahankan pekerja berbakat merupakan tantangan besar bagi bisnis saat ini. Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kumpulan talenta dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif di organisasi yang dinamis (Wickramaaratchi & Perera, 2020). Untuk menarik dan mempertahankan karyawan berprestasi tinggi, penting bagi bisnis untuk terus menerapkan dan menyempurnakan proses manajemen talenta, dengan fokus pada keterlibatan karyawan.

Kafe *Coffee Comunitas*, yang beroperasi sejak Oktober 2018, berfokus pada penyediaan makanan dan minuman, khususnya kopi. Dengan konsep inovatif yang menyediakan fasilitas cuci mobil dan motor, kafe ini menciptakan lingkungan yang unik bagi pelanggan. Menurut Malika & Irfani (2022), kinerja karyawan dipengaruhi oleh manajemen talenta, yang secara langsung berdampak pada pertumbuhan perusahaan. Ini menunjukkan bahwa kinerja individu berkontribusi pada kinerja tim dan keberhasilan bisnis secara keseluruhan.

Meskipun banyak penelitian telah membahas hubungan antara manajemen talenta dan kinerja karyawan, belum ada yang khusus meneliti praktik ini di Kafe *Coffee Comunitas*. Penelitian sebelumnya lebih fokus pada perusahaan besar, sehingga ada kekurangan kajian mengenai praktik manajemen talenta di sektor UMKM, seperti kafe lokal. Hal ini penting karena kafe lokal sering kali memiliki sumber daya yang lebih terbatas, dan pengelolaan talenta yang efektif dapat menjadi kunci untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan kinerja. Dengan menempatkan sumber daya manusia sebagai pilar

utama, bisnis dapat membangun fondasi yang kuat untuk kesuksesan jangka panjang (Widyanti et al., 2023).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dampak strategi manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja karyawan dan retensi jangka panjang di Kafe *Coffee Comunitas*. Oleh karena itu, penulis mengangkat judul: “Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kafe *Coffee Comunitas*”.

KAJIAN TEORITIS

Hipotesis dirumuskan berdasarkan teori yang relevan dan dijadikan dasar dalam penelitian untuk di uji kebenarannya melalui metode ilmiah (sugiyono,2023). Banyak penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen personalia yang efisien dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan meningkatkan kinerja staf (Ekhsan et al., 2023). Penelitian tambahan menunjukkan bahwa manajemen talenta memberikan pengaruh yang positif dan substansial terhadap kinerja karyawan. Hipotesis bahwa manajemen talenta memengaruhi kinerja karyawan didukung oleh nilai P uji statistik sebesar 0,006 (di bawah 0,05). Pada tahun 2025, Prasetiawan dkk. Setelah melakukan penyelidikan, penulis mengembangkan hipotesis berdasarkan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan korelasi substansial antara kinerja karyawan dan variabel manajemen talenta.

METODE PENELITIAN

a. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini bertempat di Kafe *Coffee Comunitas* Jalan Robert Wolter Monginsidi No. KM 4, Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara.

b. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif deskriptif, yang memanfaatkan data numerik untuk menggambarkan karakteristik populasi atau fenomena. Menggunakan teknik regresi linier sederhana. Tujuannya adalah untuk menulis, menjelaskan, atau menggambarkan fitur, fakta, dan hubungan antara peristiwa yang diteliti dengan cara yang metodis, faktual, dan benar.

c. Populasi

Sebanyak 45 orang karyawan Kafe *Coffee Comunitas* menjadi populasi penelitian. Total populasi atau 45 orang digunakan sebagai sampel karena jumlah karyawan kafe *Coffee Comunitas Cafe* kurang dari 100 orang.

d. Sampel

Sampel dalam penelitian ini akan diambil dari karyawan *Coffee Comunitas* dengan menggunakan teknik sensus, yaitu dengan melihat keseluruhan populasi

e. Sumber Data

Dalam hal ini, peneliti mengumpulkan data secara langsung baik secara individu maupun kolektif melalui cara lisan maupun tertulis. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari responden yang mengisi kuesioner. Selanjutnya, dengan menggunakan nilai koefisien regresi, dilakukan analisis regresi terhadap data yang terkumpul untuk mengetahui arah hubungan antar variabel dan tingkat pengaruhnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 25 April 2025 Hingga 25 April 2025 di Kafe *Coffee Comunitas* yang terletak di Jl. Woltermonginsidi KM 4 Kelurahan Timbau Kecamatan Tenggarong dengan jumlah responden 45 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melalui kuisisioner dan survei lapangan. Penyebaran kuisisioner dilakukan secara online melalui *Google Forms*, yang kemudian diakses dan diisi oleh responden. Data hasil pengisian tersebut dijadikan sumber utama pada penelitian ini. Guna menguji hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini, pada penelitian ini, analisis data yang diterapkan data akan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan skala likert 1 - 4 dan regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic Vers. 30*.

Gambar 1 Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Talenta Dan Kinerja Karyawan

<u>Variabel</u>	<u>Item</u>	<u>r Hitung</u>	<u>r tabel</u>	<u>Signifikasi</u>	<u>Keterangan</u>
Manajemen Talenta (X)	P1	0.887	0.2940	0.000	Valid
	P2	0.833	0.2940	0.000	Valid
	P3	0.880	0.2940	0.000	Valid
	P4	0.857	0.2940	0.000	Valid
	P5	0.842	0.2940	0.000	Valid
	P6	0.913	0.2940	0.000	Valid
	P7	0.873	0.2940	0.000	Valid
	P8	0.869	0.2940	0.000	Valid

<u>Variabel</u>	<u>Item</u>	<u>r Hitung</u>	<u>r tabel</u>	<u>Signifikasi</u>	<u>Keterangan</u>
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0.829	0.2940	0.000	Valid
	P2	0.869	0.2940	0.000	Valid
	P3	0.844	0.2940	0.000	Valid
	P4	0.859	0.2940	0.000	Valid
	P5	0.881	0.2940	0.000	Valid
	P6	0.869	0.2940	0.000	Valid
	P7	0.828	0.2940	0.000	Valid
	P8	0.851	0.2940	0.000	Valid

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Miftahul Janna & M.PD (2021). Semua korelasi ditemukan memiliki signifikansi di bawah 0,05 dan nilai r hitung > r tabel (0,2940) berdasarkan temuan uji validitas pada enam belas pertanyaan Variabel Manajemen talenta (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap item dalam Manajemen Talenta Dan Kinerja Karyawan sah.

Gambar 2 Uji Reliabilitas

<u>Variabel</u>	<u>Cronbach's Alpha</u>	<u>Keterangan</u>
Manajemen Talenta (X)	0.953	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.947	Reliabel

Reliabilitas mampu menunjukkan tingkat kepercayaan terhadap skor atau tingkat kecocokan skor dengan skor sesungguhnya Forester *et al.* (2024). Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada gambar 2 nilai cronbach alpha variabel Manajemen Talenta adalah sebesar 0,953, sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan 0.947. Kedua nilai tersebut diatas batas minimum reliabilitas yang umum digunakan yaitu 0.60.

Gambar 3 Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.130	45	.056	.960	45	.118

a. Lilliefors Significance Correction

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau kah tidak. Zulkifli *et al.* (2025). Nilai signifikansi berdasarkan hasil uji normalitas adalah 0,118. Data residual dapat dikatakan berdistribusi normal karena nilai signifikansinya di atas ambang batas 0,05. Dengan demikian, asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi.

Gambar 4 Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.877	1.359		.645	.522
Manajemen Talenta	.033	.048	.105	.692	.493

a. Dependent Variable: ABS_RES

Setelah data variabel independen ditransformasi terlebih dahulu, hasil uji Shapiro wilk ditampilkan dalam gambar 4 Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel X memiliki nilai signifikansi sebesar 0,493. Karena hasil ini memiliki tingkat signifikansi lebih dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan bukti adanya heteroskedastisitas.

Gambar 5 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	
1	(Constant)	3.206	2.233	
	Manajemen Talenta	.854	.079	.855

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji regresi sederhana diterapkan untuk menilai bagaimana hubungan antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat Nugraha *et al.* (2024). Berdasarkan hasil output SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3.206 + 0.854X$$

Dimana :

- 3.206 adalah konstanta, yang menunjukkan bahwa jika Manajemen Talenta bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan adalah 3.206.
- 0.854 Merupakan koefisien regresi dari variabel Manajemen Talenta, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Manajemen Talenta akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.854.

Gambar 6 Uji T

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	3.206	2.233		1.436	.158
	Manajemen Talenta	.854	.079	.855	10.808	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa variabel Manajemen Talenta (X) mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan (Y), sebagaimana terlihat pada tabel 3.9 di atas.

Gambar 7 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.725	2.336

a. Predictors: (Constant), Manajemen Talenta

Berdasarkan Gambar 7 variabel kompetensi dapat menyumbang 73,1% varians pada variabel Manajemen Talenta, sedangkan sisanya sebesar 26,9% merupakan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,731. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh manajemen Talenta.

Pembahasan

Variabel Manajemen Talenta memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap Kinerja Karyawan di Kafe *Coffee Comunitas*, berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 10.808 yang lebih tinggi dari nilai r tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai signifikansi konvensional sebesar 0,05. Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,854 satuan untuk setiap peningkatan satuan *talent management*, berdasarkan koefisien regresi sebesar 0,854.

Hal ini sesuai dengan penelitian Rudianto dkk. (2023) yang mendukung premis penelitian bahwa terdapat keterkaitan antara kinerja karyawan dengan *talent management*. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan yang baik akan mengikuti *talent management* yang lebih tinggi.

Kemudian hasil tersebut dipertegas oleh penelitian dari Ihsan et al. (2023) Yang turut menemukan nilai signifikansi dan positif variabel manajemen talenta terhadap kinerja karyawan Kantor Di PT. Semen Bosowa Maros.

Dan penelitian lainnya juga menunjukkan Manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan semakin baiknya manajemen talenta maka kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik akan mengalami peningkatan. Adanya pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan tersebut menunjukkan bahwa dengan strategi yang diterapkan PT. Polowijo Gosari Gresik dalam merekrut dan menyeleksi karyawan, strategi rekrutmen dan seleksi didasarkan pada tingkat

keterampilan karyawan dan upaya perusahaan mempertahankan talenta terbaik yang dimiliki karyawan memberikan dampak positif untuk meningkatkan kinerja karyawan Intan Aghitsni & Busyra. (2022)

Sementara itu, hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,731 menunjukkan bahwa kompetensi menyumbang 73,1% terhadap variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Grafik ini menunjukkan seberapa baik manajemen talenta menjelaskan pergeseran kinerja karyawan Kafe *Coffee Comunitas*. Dua ukuran paling signifikan tentang bagaimana manajemen talenta memengaruhi kinerja karyawan adalah kualitas kerja dari perspektif kinerja karyawan dan pengembangan dari perspektif manajemen talenta. Karena pengembangan merupakan metode yang sangat baik untuk pertumbuhan karyawan, pengembangan akan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan, sehingga memungkinkan pekerja untuk bekerja lebih produktif dan efisien. Pekerja cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi pada organisasi jika mereka yakin bahwa pertumbuhan karier mereka didukung. Keahlian dan kemampuan yang kuat menghasilkan kualitas kerja yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kinerja karyawan di Kafe *Coffee Comunitas* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh manajemen talenta, menurut temuan studi regresi linier sederhana yang dilakukan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,854 dan uji t dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,854 untuk setiap peningkatan satu unit dalam manajemen talenta. Lebih lanjut, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,731 menunjukkan bahwa 73,1% varians dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh manajemen talenta, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model. Temuan ini menunjukkan bahwa teknik manajemen talenta yang efektif secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, khususnya untuk UMKM seperti Kafe *Coffee Comunitas*.

Saran

- i. Bagi Kafe *Coffee Comunitas*, disarankan untuk terus memperkuat praktik manajemen talenta melalui rekrutmen yang selektif, pelatihan berkala, pengembangan karier yang terstruktur, serta system penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi individu.
- ii. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Perusahaan dapat menyediakan ruang umpan balik kinerja secara rutin dan membangun sistem penghargaan berbasis kinerja sebagai bagian dari retensi talenta.
- iii. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain dalam model penelitian dan memperluas lokasi studi agar di peroleh Gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di sektor UMKM.
- iv. Secara akademis, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam mengembangkan studi-studi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi kecil dan menengah yang membutuhkan strategi pengelolaan SDM berbasis potensi dan kompetensi.

DAFTAR REFERENSI

- Akuba, F., Yantu, I., & Podungge, D. R. (2022). Published By STIE Amkop Makassar Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. In *Jurnal Mirai Manajemen* (Vol. 7, Issue 1).
- Dewi, I. A. R. S. (2020). Manajemen Talenta dalam Mewujudkan Pemimpin Berkinerja Tinggi (Studi pada Instansi Pemerintah Provinsi Bali). *Jurnal Good Governance*. <https://doi.org/10.32834/gg.v16i1.154>
- Forester, B. J., Idris, A., Khater, A., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024). Penelitian Kuantitatif: Uji Reliabilitas. In *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, dan Pengabdian Kepada Masyarakat* (Vol. 4).
- Ihsan, M. I. F., Ruslan, M., & Yunus, Muh. K. (2023). Analisis Pengaruh Manajemen Talenta, Pengembangan Karir Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Semen Bosowa Maros. *Journal of Economy Business Development*, 1(3), 105–109. <https://doi.org/10.56326/jebd.v1i3.1797>
- Intan Aghitsni, W., & Busyra, N. (2022). PENGARUH KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KENDARAAN BERMOTOR DI KOTA BOGOR. 6(3), 2022.
- Irfani, S., & Suryalena. (2023). *Jurnal+Sri+Murti+75-83 (1)*.
- Lie, L., Yakin, I., Mufrihah, M., Shalahuddin, A., Mayasari, E., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2025). *Halaman | 135 EFEKTIVITAS MANAJEMEN*

- TALENTA, WORK LIFE BALANCE, DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN.* <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- Miftahul Janna, N., & M.PD, H. (2021). *KONSEP UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DENGAN MENGGUNAKAN SPSS.*
- Nugraha, I., Rakhmanhuda, I., & Aryanti, F. (2024). *ANALISIS PENGARUH KEMISKINAN TERHADAP PENGELUARAN BULANAN MENGGUNAKAN KORELASI DAN REGRESI LINEAR SEDERHANA.*
- Prasetiawan, T., Nurhayati, M., & Riana, K. E. (2025). The Influence of Agile Leadership and Talent Management on Employee Performance Mediated by Workforce Agility. *International Journal of Applied Management and Business*, 3(1), 2025. <https://doi.org/10.54099/ijamb.v3i1.1201>
- Purnama Sari, L., Ishak, N., Hasanuddin Makassar, N., & Nani Hasanuddin Makassar, S. (2020). *HUBUNGAN PENGETAHUAN IBU PREMENOPAUSE TERHADAP TINGKAT KECEMASAN DI PUSKESMAS PATTINGALLOANG MAKASSAR (Vol. 5).*
- Rudianto, E., Kristanto Yudi, & Taryanto. (2023). *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hiruta Kogya.*
- Wickramaaratchi, D. R., & Perera, G. D. N. (2020). The Impact of Talent Management on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction of Generation Y Management Trainees in the Selected Public Banks in Sri Lanka. In *Sri Lankan Journal of Human Resource Management* (Vol. 10, Issue 1).
- Wulandari, C., & Efendi, D. (2022). *PENGARUH PROFITABILITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY SEBAGAI VARIABEL MODERASI.*
- Zulkifli, A., Gusniati, J., Septi Zulefni, M., Aldania Afendi, R., Asni, W., & Fitriani, Y. (2025). *Tutorial uji normalitas dan uji homogenitas dengan menggunakan aplikasi SPSS (Vol. 1, Issue 2).* <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>