

Peran Manajemen Talenta dan Tunjangan Kinerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

by Tina Moore

Submission date: 11-Jul-2024 03:46AM (UTC-0500)

Submission ID: 2415145046

File name: Jurnal_Afrida_Salfadani_OK_o.docx (139.95K)

Word count: 2425

Character count: 15950



Peran Manajemen Talenta dan Tunjangan Kinerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Afrida Salfadani¹, Sutrisno², Ika Indriasari³

^{1,2,3} Universitas PGRI Semarang

e-mail: ¹afriidasalfadani0606@gmail.com, ²sutrisno@upgris.ac.id, ³ikaindriasari@upgris.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received Juli 2024

Received in revised form 2024

Accepted 2024

Available online Juli 2024

ABSTRACT

This research was conducted to determine the role of talent management and performance allowances in improving employee performance through organizational commitment at the Central Java Province Department of Industry and Trade. The research method uses quantitative research. The sample taken was 182 employees. Data analysis in this study used the Partial Least Square (PLS) method with calculations using Smart PLS 4.0 software. The research result concluded that talent management variables have a role in improving employee performance and organizational commitment, performance allowances play a role in increasing organizational commitment but do not play a role in improving employee performance, organizational commitment plays a role in improving employee performance.

Keywords: talent management, performance benefits, organizational commitment, employee performance.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran manajemen talenta dan tunjangan kinerja dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 182 karyawan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan perhitungan menggunakan software Smart PLS 4.0. Hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel manajemen talenta memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan dan komitmen organisasi, tunjangan kinerja berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi tetapi tidak berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, komitmen organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: manajemen talenta, tunjangan kinerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Karena potensinya untuk membantu pencapaian tujuan organisasi, Dalam hal mengubah sebuah perusahaan, sumber daya manusia adalah rajanya. Perusahaan-perusahaan di sektor swasta dan pemerintah sama-sama perlu meningkatkan praktik manajemen sumber daya manusia mereka. Keberhasilan tugas-tugas dalam mencapai suatu tujuan tergantung pada sejumlah faktor, antara lain sumber daya manusia yang tersedia, sarana dan prasarana yang ada, dan tingkat keahlian teknis tenaga kerja (Sutrisno, 2022). Jadi, untuk mewujudkan impiannya, Dalam dunia komersial, pengelolaan sumber daya manusia yang efisien sangatlah

Received Agustus 30, 2023; Revised Oktober 2, 2023; Accepted November 10, 2023

*Corresponding author, e-mail address: Afridasalfadani0606@gmail.com

penting, untuk mencapai segalanya dengan sempurna, seseorang harus mampu menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, menunjukkan akuntabilitas pribadi, dan menerima tanggung jawab penuh atas tindakannya (Iskandar dkk., 2023). Kinerja pegawai ditentukan sebagai hasil akhir dari melakukan pekerjaan yang bertumpu pada dorongan batin sendiri untuk berhasil dan keahlian yang dimiliki, baik bakat tersebut diperoleh melalui pelatihan formal atau tidak, meningkatkan kinerja, dan mencapai tujuan organisasi, maka kinerja yang baik tidak dapat diciptakan; itu merupakan hasil dari proses kerja (Karina dan Ardana, 2020). Penting untuk mengevaluasi kinerja setiap karyawan di tempat kerja untuk melihat apakah mereka memenuhi harapan atau melampaui standar kinerja; jika iya maka kami katakan kinerjanya baik (Andika & Darmanto, 2020).

Salah satu komponen keberhasilan organisasi adalah rekrutmen dan retensi individu-individu berbakat. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja staf dalam menghadapi persaingan perusahaan adalah dengan memberikan mereka lebih banyak pendidikan dan pelatihan, seperti yang dikatakan Kaleem (2019). Mengembangkan dan menarik talenta baru di pasar tenaga kerja sangat bergantung pada manajemen talenta, yang mencakup tugas-tugas termasuk perekrutan personel, integrasi dan adaptasi, pengembangan, remunerasi, dan pelatihan, dan pelatihan.

Hasil kinerja mengungkapkan tunjangan kinerja. Seorang karyawan akan diberi kompensasi berupa tunjangan berdasarkan tingkat kinerja yang dinilai. Untuk itu, Sistem tunjangan kinerja adalah upaya setiap bisnis untuk mencapai keseimbangan antara gaji dan produktivitas. Tunjangan kinerja seperti yang dijelaskan oleh Najoan dkk. (2018), merupakan salah satu faktor luar yang mempengaruhi upaya peningkatan standar kinerja pekerja. Cara lain untuk menjelaskannya adalah bahwa tunjangan kinerja adalah jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan melebihi jumlah yang diharapkan dari mereka sebagai imbalan atas kerja mereka, dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja dan menjamin stabilitas keuangan mereka.

Dalam organisasi, staf profesional dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik serta mempunyai komitmen yang kuat terhadap entitas tempatnya bekerja (Setrojoyo et al., 2023). Komitmen organisasi menggambarkan keterikatan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, sehingga membangun rasa ikut memiliki terhadap setiap individu itu bekerja. Astuti (2019) menjelaskan bahwa komitmen dimiliki oleh karyawan dalam suatu organisasi akan memotivasi kepada pencapaian kinerja yang memiliki kualitas baik.

Tujuan dari komite organisasi adalah untuk memediasi hubungan antara variabel independen dan dependen. Salah satu insentif internal yang membantu orang mencapai tujuan mereka adalah komitmen organisasi, oleh karena itu dipilih sebagai variabel mediasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Talenta

Sistem manajemen talenta adalah serangkaian prosedur yang diterapkan oleh bisnis untuk mencari dan mengembangkan bakat bawaan karyawan sehingga dapat menjadi aset berharga bagi perusahaan. Perusahaan bersaing untuk mendapatkan individu yang sangat berbakat melalui dua cara: dengan mengiklankan mereka secara eksternal dan dengan mengembangkan kader personel mereka sendiri. Fenomena ini diperparah ketika perusahaan menjadi lebih sadar akan keterampilan mereka (Yusuf et al., 2023). Indikator manajemen talenta menurut Harmen (2018) adalah sebagai berikut:

1. Memilih kandidat yang tepat
2. Capai tujuan Anda
3. Pendidikan dan pertumbuhan
4. Sebuah metode untuk mengelola kinerja
5. Bayar 6. Retensi Karyawan.

2.2 Tunjangan Kinerja

Pegawai Pegawai Negeri Sipil (PNS) diberi imbalan berupa uang atas upaya mereka dalam mengefektifkan operasional pemerintah melalui tunjangan kinerja (Dunan & Sari, 2023). Oleh karena itu, untuk meningkatkan moral dan output, setiap perusahaan berupaya menciptakan sistem yang menawarkan keunggulan kinerja yang sesuai. Berikut indikator tunjangan kinerja menurut Najoan dkk. (2018):

1. Mendapatkan manfaat sesuai peraturan
2. Penghasilan ditingkatkan dengan tunjangan
3. Ketepatan waktu pembayaran bonus kinerja
4. Seberapa baik persyaratan karyawan dipenuhi
5. Karyawan wajib mematuhi kebijakan disiplin dalam menerima tunjangan.

2.3 Komitmen Organisasi

Kasmiruddin (2021) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap tempat kerjanya, percaya pada misinya, dan ingin tetap menjadi bagian darinya untuk membantu mencapai tujuannya. Anggota suatu organisasi dapat menunjukkan kepeduliannya terhadap keberhasilan dan kesejahteraan lembaga melalui komitmen, yaitu suatu proses berkelanjutan yang menunjukkan pengabdian seseorang kepada atasannya (Sutrisno et al., 2023). Menurut Mowday dan Steers (1982), empat metrik untuk mengukur dedikasi karyawan terhadap perusahaan:

1. Pengabdian untuk tetap menjadi bagian
2. Memiliki etos kerja yang kuat
3. Memegang Nilai-Nilai Organisasi
4. Merangkul tujuan organisasi

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno dan Kurniawan (2020), Pekerja berkinerja lebih baik bila mereka mematuhi jadwal dan lokasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Jufrizen dkk. (2018), kinerja adalah hasil akhir dari anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya dalam lingkup kewenangannya dengan mematuhi semua undang-undang yang berlaku, standar etika, dan peraturan bisnis dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebagaimana ditetapkan dengan undang-undang. Berikut tanda-tanda tenaga kerja berkinerja tinggi menurut Robbins dan Judge (2015):

1. Kualitas pekerjaan
2. Kualitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efisien
5. Swasembada
6. Pengabdian pada pekerjaan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Kuesioner survei menjadi dasar teknik penelitian kuantitatif ini. Studi statistik ini melihat populasi atau sampel tertentu berdasarkan data yang dikumpulkan dari survei. Populasi penelitian terdiri dari 186 pegawai pemerintah yang mempunyai perjanjian kerja dan tergolong Pegawai Negeri Sipil (PNS). Unit Pekerja Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah mengawasi operasionalnya. Seratus delapan puluh dua orang dijadikan sampel. Bagian penting dari analisis data adalah pengujian hipotesis, serta validitas dan ketergantungan. Dengan penggunaan aplikasi SmartPLS 4.0, pengolahan data menggunakan metode analitis. Pendapat diukur dalam penelitian ini melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert untuk memberikan tanggapan. Unsur-unsur seperti "sangat setuju", "setuju", "netral", dan "sangat tidak setuju" bekerja sama untuk membentuk setiap tanggapan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Measurement Model

Nilai di atas 0,7 untuk Reliabilitas Cronbach dan Komposit yang merupakan bagian dari pengujian reliabilitas yang terdapat dalam penelitian ini dianggap dapat diandalkan. Menurut data pada tabel. Composite Reliability mendapat nilai di atas 0,7. Artinya penelitian ini dikatakan reliabel atau telah memenuhi syarat yang ada.

3

Tabel 1. Uji Reliabilitas dan validitas

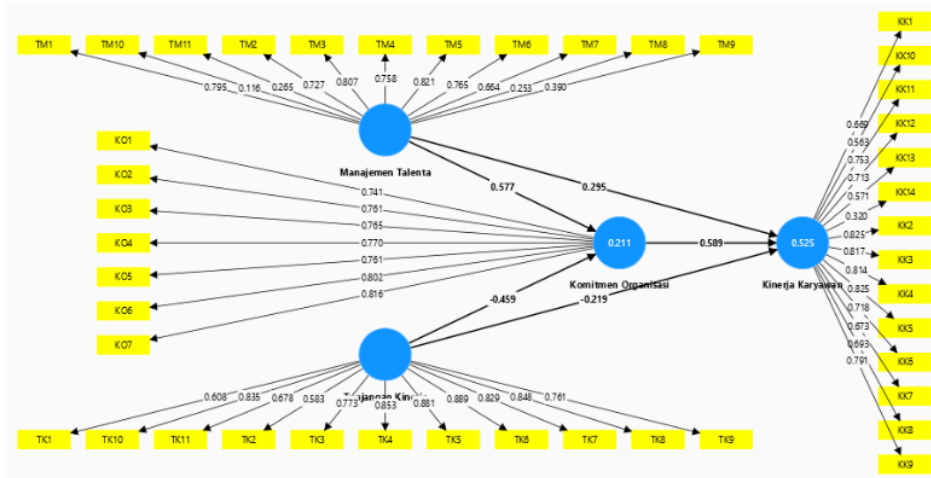
Variabel	Indikator	Loading Factor	Composite Realibility	AVE	Diskriminant Validity
Manajemen Talenta (X1)	X1.1	0.823	0,913	0,638	YA
	X1.2	0.761			
	X1.3	0.841			
	X1.4	0.806			
	X1.5	0.823			
	X1.6	0.731			
Tunjangan Kinerja (X2)	X2.3	0.732	0,946	0,689	YA
	X2.4	0.825			
	X2.5	0.863			
	X2.6	0.873			

Peran Manajemen Talenta dan Tunjangan Kinerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Afrida Salfadani)

13 Kinerja Karyawan (Y)	20 X2.7	0.865	0,936	0,648	YA
	X2.8	0.856			
	X2.9	0.779			
	X2.10	0.838			
	Y.2	0.858			
	Y.3	0.852			
	Y.4	0.846			
	Y.5	0.836			
	Y.6	0.744			
	Y.9	0.805			
Y.11	0.754				
Y.12	0.733				
14 Komitmen Organisasi (Z)	Z.1	0.738	0,913	0,599	YA
	Z.2	0.759			
	Z.3	0.765			
	Z.4	0.769			
	Z.5	0.760			
	Z.6	0.806			
	Z.7	0.820			

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 4, 2024

Penelitian ini membahas tentang pengujian validitas melalui Loading factor. Valid dan tidaknya suatu variabel yaitu jika loading factor mempunyai nilai diatas 0,5. Indikator tersebut dianggap asli seperti terlihat pada gambar di bawah ini, karena nilai faktor pemuatannya lebih dari 0,5.



Gambar 1 Loading Factor
Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 4, 2024

Tabel 2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEVI)	P Values	Significance Levels
21 Manajemen Talenta (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,309	0,104	0,003	S
Manajemen Talenta (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,497	0,115	0,000	S

Tunjangan Kinerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,237	0,125	0,059	TS
Tunjangan Kinerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	-0,406	0,143	0,005	S
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,521	0,068	0,000	S
Manajemen Talenta (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,259	0,069	0,000	S
Tunjangan Kinerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,212	0,081	0,009	S

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 4, 2024

Tugas uji tercantum dalam Tabel 2. Saat menguji hipotesis, nilai p kurang dari 0,1 dapat diterima. Dengan p-value sebesar 0,000, di bawah tingkat signifikansi α (0,05), hipotesis pertama yaitu "Peran Talent Management terhadap Kinerja Karyawan" terbukti benar. prosedur yang bermanfaat. Bukti tersebut memperkuat anggapan bahwa manajemen talenta dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Hasilnya, kami menerima hipotesis nomor satu (H1). Didapatkan P-value (0,000) < α (0,05), yang menunjukkan adanya pengaruh manajemen talenta terhadap komitmen (H2). Oleh karena itu, manajemen bakat merupakan taktik yang berguna untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Temuan kami memvalidasi hipotesis (H2). Fakta bahwa p-value sebesar 0,059 lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh tunjangan kinerja. Akibatnya, tunjangan kinerja tidak efektif dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, kami tidak dapat menerima hipotesis ketiga (H3). Kesimpulan (H4) tercapai. Dibandingkan dengan tingkat signifikansi (0,05), nilai p yang dilaporkan untuk Manfaat Kinerja Komitmen Organisasi (0,005) lebih kecil. Oleh karena itu, tunjangan kinerja sangat efektif dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Hipotesis empat (H4) diterima. Tingkat signifikansi (0,05) lebih kecil dari p-value (10.000). dicapai untuk mendukung komitmen perusahaan terhadap hipotesis kinerja karyawan (H5). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kinerja pekerja berkorelasi positif. Kami setuju dengan teori kelima (H5). Hipotesis (H6) menyatakan bahwa manajemen talenta mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, hal ini ditunjukkan dengan nilai p-value (0,000) < α (0,05). Hal ini menunjukkan bagaimana manajemen talenta memupuk loyalitas karyawan kepada perusahaan, sehingga meningkatkan output. Bukti yang mendukung hipotesis enam (H6) ditemukan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen organisasi, dibuktikan dengan nilai p-value sebesar 0,009 lebih kecil dari taraf signifikansi α (0,05). Izin kinerja, kemudian, meningkatkan komitmen organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pekerja. Maka hipotesis tujuh (H7) diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Efektivitas manajemen talenta telah ditunjukkan dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja pekerja. Meskipun kinerja bermanfaat, hal itu meningkatkan dedikasi dalam kelompok, tunjangan tersebut tidak banyak membantu meningkatkan kinerja karyawan. Baik Kinerja Pegawai maupun Komitmen Organisasi dapat dimediasi oleh komitmen organisasi, yang pada akhirnya mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai. Diharapkan instansi akan mendapatkan rekomendasi berdasarkan penelitian ini untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan menjaga dan mengoptimalkan variabel ketiga ini.. Meskipun Tunjangan Kinerja tidak signifikan tetapi penting juga bagi instansi untuk memperhatikan faktor Tunjangan Kinerja yang akan diberikan kepada karyawan.

28

Ucapan Terima Kasih

Terimakasih kepada Allah SWT atas sumber kekuatan dalam penyusunan jurnal ini. Terimakasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyusun jurnal ini. Terimakasih penulis ucapkan kepada kedua orang tua dan juga keluarga yang telah memberikan support dalam keadaan apapun. Dan juga kepada dosen pembimbing yang telah membimbing dalam proses pembuatan jurnal ini dan terimakasih kepada rekan-rekan yang memberi semangat dalam proses perjalanan ini.

19

Peran Manajemen Talenta dan Tunjangan Kinerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Afrida Salfadani)

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R., & Darmanto, S. (2020). The Effect of Employee Empowerment and Intrinsic Motivation on Organizational Commitment and Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen* 18(2), 241-251.
- Andika, R., & Darmanto, S. (2020). The Effect of Employee Empowerment and Intrinsic Motivation on Organizational Commitment and Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen* 18(2), 241-251.
- Astuti, A. K. (2019). Pengaruh kepuasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan hotel. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 71-81.
- Dunan, H., & Sari, S. Y. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 530-537.
- Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 15(1).
- Iskandar, M. N., Indiworo, H. E., & Indriasari, I. (2023). ANALISIS KINERJA KARYAWAN PT. ETOS NASIONAL KOTA SEMARANG. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(2), 1-14.
- Jufrizen, J., Muis, M. R. & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Oganisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Kaleem, M. (2019). The influence of talent management on performance of employee in public sctor institutions of the UAE. *Public Administration Research*, 8(2), 8-23.
- Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh talent management terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada karyawan. *Doctoral dissertation, Udayana Univrsity*.
- Kasmiruddin, K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Bisnis Pegadaian. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 17(1), 1-14.
- Mowday, R. ; Porter, L. W;& Steers, R. M. (1982). Employee Organization Linka-ges: The Psychology of commitment, absen-teeism and turnover. *Academic Press, New York*.
- Najoan, J. F., Lyndon R. J. Pangemanan, E. G. T. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Jurnal Agri-SosioEkonomi Unsrat*. 14, 11-24.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi. *Jakarta: Salemba*.
- Setrojoyo, S. M., Rony, Z. T., Sutrisno, S., Naim,S., Manap, A., & Sakti, B. P. (2023). The Effect of Intrinsic Motivation, Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable. *International Journal of Professional Business Revie: Int J Prof. Bus. Rev.*,8(7), 52.
- Sutrisno, & Kurniawan, B. (2020). Analisis Kemampuan Adaptasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas PGRI Semarang. *JEMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*,1(2), 41-49.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Sutrisno., Pratiwi, R., Kirono, C. S., Hartanto., & Sunarto. (2023). The Influence of Organizational Citizenship Behavior, Job Characteristics, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance in Banking Industry. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9 (2), 538-543.
- Yusuf, A., Indriasari, I., & Violinda, Q. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta dan Workforce Agility Terhadap Kinerja Karyawan PT. HUTAN MAKMUR INDONESIA. *MANABIS: Journal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 64-72.

Peran Manajemen Talenta dan Tunjangan Kinerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.stekom.ac.id Internet Source	3%
2	Submitted to Universitas Dian Nuswantoro Student Paper	2%
3	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Esa Unggul Student Paper	1%
5	bajangjournal.com Internet Source	1%
6	journal.yp3a.org Internet Source	1%
7	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	1%
8	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	1%

jurnal.untagsmg.ac.id

9	Internet Source	1 %
10	www.journal.stekom.ac.id Internet Source	1 %
11	Submitted to Universitas Sanata Dharma Student Paper	1 %
12	repository.mercubuana.ac.id Internet Source	1 %
13	Submitted to Jayabaya University Student Paper	1 %
14	ojs.unud.ac.id Internet Source	1 %
15	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	1 %
16	Ayu Novita Sari, Mega Puspita Sari. "Peran Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Jsky Energy Indonesia", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2023 Publication	1 %
17	vdocuments.site Internet Source	1 %
18	rafikalukhlu.wordpress.com Internet Source	1 %

www.coursehero.com

19	Internet Source	1 %
20	123dok.com Internet Source	1 %
21	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
22	repository.poltekkesbengkulu.ac.id Internet Source	1 %
23	pdffox.com Internet Source	<1 %
24	Ica Naisyah Tul Aisyah, Eko Priyo Purnomo, Aulia Nur Kasiwi. "Analisis Kebijakan Ketahanan Pangan di Kabupaten Bantul", ijd-demos, 2020 Publication	<1 %
25	mebis.upnjatim.ac.id Internet Source	<1 %
26	jurnal2.untagsmg.ac.id Internet Source	<1 %
27	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
28	intelegensinurani.wordpress.com Internet Source	<1 %
29	journal.unesa.ac.id Internet Source	<1 %

-
- 30 www.agunghostkey.com <1 %
Internet Source
-
- 31 www.slideshare.net <1 %
Internet Source
-
- 32 Hani Dwi Arfinasari, Budi Prabowo. <1 %
"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan
Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap
Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan
Kinerja Karyawan pada Perusahaan Startup
PT Perintis Teknologi Internasional di
Malang", Reslaj : Religion Education Social Laa
Roiba Journal, 2022
Publication
-
- 33 Immanuel Setiapati Saka Soebagijo. "Work-life <1 %
Balance on Civil Servants Performance
through Organizational Commitment as a
mediator", Jurnal Manajemen Sains dan
Organisasi, 2023
Publication
-

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

Peran Manajemen Talenta dan Tunjangan Kinerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7
