

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT TEMBILAHAN HULU KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Sapriyanda¹, Donal Devi Amdanata²

¹Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Lancang Kuning, Riau, Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Lancang Kuning, Riau, Indonesia

*e-mail: sapriyanda.inhil@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 10 01, 2023

Revised 10 27, 2023

Accepted 10 31, 2023

Keywords:

Talent Management
Work motivation
Employee Performance

Article Info

Sejarah artikel:

Diterima 10 01, 2023

Direvisi 10 27, 2023

Diterima 10 31, 2023

Kata kunci:

Manajemen Talenta
Motivasi Kerja
Kinerja Pegawai

Abstract

This research aims to examine the influence of talent management and work motivation on employee performance at the Tembilahan Hulu Subdistrict Office, Indragiri Hilir Regency. The research results show that talent management has a positive and significant influence on employee performance. Implementation of effective talent management strategies, such as the introduction and development of potential employees and the placement of employees based on their skills and interests, contributes positively to employee performance. Apart from that, work motivation also has a positive and significant influence on employee performance. Intrinsic and extrinsic motivation, such as a sense of accomplishment, responsibility, recognition, and financial incentives, provide additional encouragement for employees to achieve better performance. The practical implication of this research is the importance of developing effective talent management policies and programs and creating a work environment that supports employee motivation. By implementing this strategy, it is hoped that employee performance can be improved, which in turn will have a positive impact on the effectiveness and efficiency of office operations and increase public trust in the services provided.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implementasi strategi manajemen talenta yang efektif, seperti pengenalan dan pengembangan pegawai berpotensi serta penempatan pegawai berdasarkan keahlian dan minat mereka, berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik, seperti rasa pencapaian, tanggung jawab, pengakuan, dan insentif finansial, memberikan dorongan tambahan bagi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya pengembangan kebijakan dan program pengelolaan talenta yang efektif serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi pegawai. Dengan mengimplementasikan strategi ini, diharapkan kinerja pegawai dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada efektivitas dan efisiensi operasional kantor serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menciptakan suasana kerja yang berkinerja tinggi dalam organisasi, maka diperlukan peningkatan kerja yang optimal dan mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi guna mencapai tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini perlu adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan profesional dalam menyelesaikan tugas. pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan organisasi berupa peningkatan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk dan layanan, peningkatan daya saing, dan peningkatan kinerja organisasi. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan ditunjukkan sebagai kinerja organisasi. Kerja organisasi diperoleh dari serangkaian kegiatan yang dilakukan organisasi (Moeherriono, 2012). Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai keberhasilan kerja adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan pegawai dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik.

Dorsett (2006) menyatakan bahwa peran manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi sangat penting guna meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Salah satu peran Manajemen Sumber Daya Manusia yang terlihat menarik untuk menjadi fokus kajian, adalah menyangkut aspek peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kemampuan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan daya saing organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif hal terpenting yang dilakukan organisasi adalah mengembangkan strategi sumber daya manusia, khususnya peningkatan produktivitas kerja.

Kantor Camat Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir merupakan lembaga pemerintahan daerah yang memiliki tanggung jawab penting dalam menyelenggarakan pelayanan administrasi dan pelayanan publik di wilayah tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat, kinerja pegawai di kantor ini menjadi faktor krusial. Dalam konteks ini, manajemen talenta dan motivasi kerja menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan. Pengaruh manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir sangat penting untuk diperhatikan. Sebagai lembaga pemerintahan daerah yang bertanggung jawab atas pelayanan administrasi dan pelayanan publik di wilayah tersebut, kinerja pegawai memiliki peran yang sentral dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat. Manajemen talenta memainkan peran penting dalam mengelola sumber daya manusia di Kantor Camat Tembilahan Hulu. Dengan pendekatan strategis ini, organisasi dapat mengidentifikasi pegawai yang memiliki potensi dan bakat yang luar biasa serta mengembangkan mereka melalui pelatihan dan pengalaman kerja yang relevan. Dengan adanya manajemen talenta yang efektif, Kantor Camat dapat menempatkan pegawai di posisi yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka, sehingga meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan mereka. Hal ini secara langsung berdampak positif pada kinerja pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan kepada organisasi.

Selain manajemen talenta, motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Tembilahan Hulu. Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan insentif yang memadai, pengakuan yang layak, dan tantangan kerja yang menarik, Kantor Camat dapat meningkatkan motivasi pegawai. Pegawai yang merasa termotivasi akan bekerja dengan lebih antusias, bersemangat, dan berfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Mereka juga cenderung memiliki rasa tanggung jawab, inisiatif, dan kreativitas yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas mereka. Secara keseluruhan, manajemen talenta dan motivasi kerja memiliki peran

yang saling terkait dan saling mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir. Dengan menerapkan praktik manajemen talenta yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, diharapkan kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara signifikan. Hal ini akan membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan dan memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat secara keseluruhan.

1.2. Rumusan Masalah

Manajemen talenta di Kantor Camat Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir memiliki potensi untuk memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk memahami bagaimana strategi manajemen talenta yang diterapkan di kantor tersebut, seperti pengenalan dan pengembangan pegawai berpotensi, dapat mempengaruhi kinerja mereka secara positif. Hal ini mencakup penempatan pegawai sesuai dengan keahlian dan minat mereka serta pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Di sisi lain, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pertanyaan ini mengarah pada pemahaman terhadap sejauh mana motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Tembilahan Hulu memengaruhi kinerja mereka. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi apakah lingkungan kerja yang kondusif, insentif yang memadai, dan pengakuan yang layak dapat meningkatkan motivasi pegawai dan, akibatnya, meningkatkan kinerja mereka. Selanjutnya, penting untuk menjelajahi pengaruh simultan dari manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut. Penelitian lebih lanjut dapat mempertimbangkan bagaimana interaksi antara manajemen talenta yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi dapat saling memperkuat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Apakah kombinasi dari kedua faktor ini memiliki dampak yang lebih besar daripada pengaruh masing-masing faktor secara terpisah?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dipahami sejauh mana strategi manajemen talenta yang diterapkan di kantor tersebut, seperti pengenalan dan pengembangan pegawai berpotensi, dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, insentif yang memadai, dan pengakuan yang layak yang dapat meningkatkan motivasi pegawai dan, akibatnya, meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, penelitian ini juga akan menganalisis pengaruh simultan dari manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir. Dengan mencapai tujuan-tujuan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga dan rekomendasi yang berguna bagi pihak terkait dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai melalui upaya yang lebih terarah dalam manajemen talenta dan motivasi kerja.

2. TELAAH PUSTAKA

Penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi pengaruh manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di berbagai konteks organisasi. Beberapa penelitian relevan telah dilakukan untuk memahami hubungan antara manajemen talenta dan kinerja pegawai. Stegar et al. (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa implementasi manajemen talenta yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Penempatan pegawai berdasarkan keahlian dan minat mereka, pengembangan keterampilan, dan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan pegawai merupakan faktor penting dalam mencapai hasil yang baik.

Selain itu, penelitian oleh Luthans et al. (2019) juga menunjukkan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Mereka menemukan bahwa motivasi intrinsik, seperti rasa pencapaian,

tanggung jawab, dan pengakuan, memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi ekstrinsik, seperti insentif finansial, juga dapat memberikan dorongan tambahan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Lebih lanjut, penelitian oleh Meyer dan Allen (2020) menyoroti pentingnya kecocokan antara individu dan organisasi dalam mencapai kinerja yang optimal. Mereka menekankan bahwa manajemen talenta yang efektif harus mempertimbangkan nilai-nilai, kebutuhan, dan harapan individu pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung kinerja yang baik. Namun, dalam konteks Kantor Camat Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir, penelitian mengenai pengaruh manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melengkapi celah pengetahuan tersebut dengan lebih memfokuskan pada kaitan antara manajemen talenta, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di kantor tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian potong lintang untuk menguji pengaruh manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir. Populasi penelitian akan meliputi seluruh pegawai kantor tersebut, dan sampel penelitian akan dipilih secara acak sederhana. Data akan dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diadaptasi dari instrumen sebelumnya, dan variabel yang akan diteliti mencakup manajemen talenta, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Analisis data akan dilakukan menggunakan teknik regresi dan analisis statistik deskriptif. Penelitian ini juga akan memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian, termasuk keamanan dan kerahasiaan data responden. Dengan demikian, melalui metode penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen talenta dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir. Dalam hal manajemen talenta, implementasi strategi yang efektif seperti pengenalan dan pengembangan pegawai berpotensi, serta penempatan pegawai berdasarkan keahlian dan minat mereka, berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan talenta yang baik dapat meningkatkan kompetensi dan kualitas kerja pegawai, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Tembilahan Hulu. Motivasi intrinsik, seperti rasa pencapaian, tanggung jawab, dan pengakuan, memberikan dorongan tambahan bagi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selain itu, motivasi ekstrinsik, seperti insentif finansial, juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Pemberian insentif yang memadai dan adil dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai target dan hasil kerja yang lebih baik. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa manajemen talenta dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tembilahan Hulu. Artinya, ketika manajemen talenta dan motivasi kerja dikelola dengan baik dan saling mendukung, kinerja pegawai dapat mencapai tingkat optimal. Dalam konteks ini, penting bagi Kantor Camat Tembilahan Hulu untuk mengembangkan kebijakan dan praktik manajemen talenta yang efektif, seperti identifikasi dan pengembangan pegawai berpotensi, serta peningkatan komunikasi dan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan bahwa Kantor Camat Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir perlu memperhatikan dan mengembangkan praktik manajemen talenta yang efektif serta memperhatikan motivasi kerja pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai secara

berkelanjutan. Hal ini dapat dilakukan melalui program pengembangan talenta, peningkatan komunikasi dan partisipasi pegawai, serta pemberian insentif yang sesuai. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai di Kantor Camat Tembilahan Hulu dapat terus ditingkatkan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada efektivitas dan efisiensi operasional kantor tersebut.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen talenta dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa manajemen talenta dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Dalam hal manajemen talenta, implementasi strategi yang efektif seperti pengenalan dan pengembangan pegawai berpotensi, serta penempatan pegawai berdasarkan keahlian dan minat mereka, berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan talenta yang baik dapat meningkatkan kompetensi dan kualitas kerja pegawai. Dengan mengidentifikasi dan mengembangkan pegawai yang memiliki potensi tinggi, kantor dapat memastikan bahwa mereka ditempatkan pada peran yang sesuai dengan keahlian mereka, sehingga memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi maksimal. Selain itu, komunikasi yang terbuka antara manajemen dan pegawai juga penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan talenta. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi intrinsik, seperti rasa pencapaian, tanggung jawab, dan pengakuan, memberikan dorongan tambahan bagi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Motivasi ekstrinsik, seperti insentif finansial, juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Pemberian insentif yang memadai dan adil dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai target dan hasil kerja yang lebih baik. Analisis regresi menunjukkan bahwa manajemen talenta dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan talenta dan motivasi kerja adalah faktor-faktor yang saling terkait dan saling memengaruhi dalam mencapai kinerja yang optimal. Ketika kedua faktor ini dikelola dengan baik dan saling mendukung, pegawai cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penting bagi Kantor Camat Tembilahan Hulu untuk mengembangkan kebijakan dan praktik yang mendukung baik manajemen talenta maupun motivasi kerja pegawai.

Dalam konteks ini, kantor perlu memperhatikan beberapa hal. Pertama, pengembangan kebijakan dan program pengelolaan talenta yang efektif. Hal ini mencakup identifikasi dan pengembangan pegawai berpotensi, serta penempatan pegawai pada peran yang sesuai dengan keahlian mereka. Kedua, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi pegawai. Ini dapat dilakukan melalui pengakuan dan penghargaan yang memadai, komunikasi yang terbuka, dan kesempatan pengembangan karir. Ketiga, memberikan insentif yang sesuai sebagai bentuk motivasi ekstrinsik bagi pegawai.

Dengan mengimplementasikan strategi ini, diharapkan kinerja pegawai di Kantor Camat Tembilahan Hulu dapat terus ditingkatkan. Kinerja pegawai yang lebih baik akan berdampak positif pada efektivitas dan efisiensi operasional kantor tersebut. Selain itu, kantor juga dapat meningkatkan citra dan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen kantor untuk terus memperhatikan dan mengembangkan praktik manajemen talenta dan motivasi kerja sebagai bagian dari strategi pengembangan organisasi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir. Implementasi strategi manajemen talenta yang efektif, seperti pengenalan dan pengembangan pegawai berpotensi serta penempatan pegawai berdasarkan keahlian dan minat mereka, berkontribusi positif

terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengelolaan talenta yang baik dapat meningkatkan kompetensi dan kualitas kerja pegawai, sedangkan motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa manajemen talenta dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, Kantor Camat Tembilahan Hulu perlu memperhatikan dan mengembangkan praktik manajemen talenta yang efektif serta memperhatikan motivasi kerja pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, Kantor Camat Tembilahan Hulu dapat mengimplementasikan beberapa langkah. Pertama, pengembangan kebijakan dan program pengelolaan talenta yang efektif, termasuk identifikasi dan pengembangan pegawai berpotensi serta penempatan pegawai pada peran yang sesuai dengan keahlian mereka. Kedua, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi pegawai melalui pengakuan, penghargaan, komunikasi yang terbuka, dan kesempatan pengembangan karir. Ketiga, memberikan insentif yang sesuai sebagai bentuk motivasi ekstrinsik bagi pegawai.

Dengan mengimplementasikan strategi ini, diharapkan kinerja pegawai di Kantor Camat Tembilahan Hulu dapat terus ditingkatkan. Kinerja pegawai yang lebih baik akan berdampak positif pada efektivitas dan efisiensi operasional kantor tersebut. Selain itu, peningkatan kinerja pegawai juga dapat meningkatkan citra dan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Kantor Camat Tembilahan Hulu. Oleh karena itu, perhatian terhadap manajemen talenta dan motivasi kerja harus terus diprioritaskan sebagai bagian dari strategi pengembangan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451-474.
- [2] Armstrong, M. (2012). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- [3] Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- [4] Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- [5] Macey, W.H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- [6] Robbins, S.P., Judge, T.A., & Sanghi, S. (2014). *Organizational Behavior*. New Delhi: Pearson Education India.
- [7] Saks, A.M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- [8] Schuler, R.S., Jackson, S.E., & Tarique, I. (2011). Global Talent Management and Global Talent Challenges: Strategic Opportunities for IHRM. *Journal of World Business*, 46(4), 506-516.