

Analisis Kinerja Pegawai Melalui Manajemen Talenta dan Disiplin serta Komitmen Sebagai Variabel Mediasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pegunungan Arfak

Ida Sirfa Bikiou¹, Robinhot Sagala²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pegunungan Arfak dalam kaitannya dengan manajemen talenta, disiplin, dan komitmen kerja. Penelitian dilakukan dengan menggunakan path analysis untuk mengevaluasi hubungan antar variabel. Sebanyak 24 pegawai dipilih sebagai sampel penelitian menggunakan metode saturated sampling. Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data utama. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara manajemen talenta dengan disiplin, komitmen kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, disiplin dan komitmen kerja juga terbukti menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara manajemen talenta dan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam konteks manajemen talenta dan pengelolaan sumber daya manusia.

Kata kunci: manajemen talenta, disiplin, komitmen kerja, kinerja

Copyright (c) 2024 **Ida Sirfa Bikiou¹**

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya. Di era modern yang penuh dengan perubahan dan disrupsi, tuntutan terhadap kinerja pegawai semakin tinggi. Organisasi dihadapkan pada kebutuhan untuk memiliki talenta-talenta terbaik yang mampu beradaptasi dan berkontribusi secara optimal. Pegawai yang berkinerja tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki strategi yang efektif untuk mengelola dan meningkatkan kinerja pegawainya. Salah satu strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui manajemen talenta. Manajemen talenta adalah suatu proses yang sistematis untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik dalam organisasi. Proses ini meliputi identifikasi talenta, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, dan pembinaan karir.

Manajemen talenta secara signifikan berdampak pada kinerja pegawai, dengan efek positif dan langsung pada keterlibatan, retensi, dan kinerja karyawan (Achmada et al., 2022; al-Hussaini et al., 2019). Hubungan ini sangat kuat di sektor publik, di mana manajemen talenta ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Onwuka et al., 2015). Manajemen talenta secara signifikan berdampak pada kinerja pegawai melalui pengaruh positifnya terhadap komitmen pegawai (Vural et al., 2012). Hal ini didukung lebih lanjut oleh peran manajemen talenta dalam meningkatkan keterlibatan dan retensi pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Namun, hubungan antara manajemen talenta dan kinerja tidak selalu bersifat langsung, karena keterlibatan pegawai mungkin tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Achmada et al., 2022). Oleh karena itu, meskipun manajemen talenta memainkan peran penting

dalam meningkatkan kinerja karyawan, penting mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti disiplin dan komitmen untuk memastikan peningkatan kinerja berkelanjutan.

Disiplin dan komitmen organisasi merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin mengacu pada kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mengacu pada tingkat keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasinya. Pegawai yang disiplin dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai target yang ditetapkan. Mereka juga lebih patuh terhadap peraturan dan norma yang berlaku, sehingga dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dan pelanggaran.

Berdasarkan observasi dan informasi yang diperoleh, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pegunungan Arfak (BPKAD) menghadapi fenomena kinerja pegawai yang belum optimal. Hal ini ditunjukkan oleh beberapa temuan yakni tingkat pencapaian target kinerja yang belum maksimal, tingkat absensi dan turnover pegawai yang relatif tinggi, dan kurangnya motivasi dan engagement pegawai. Salah satu faktor yang diduga menyebabkan fenomena ini adalah *talent management* yang belum efektif diterapkan di BPKAD. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hal dimana belum adanya sistem perencanaan talenta yang terintegrasi, proses perekrutan yang belum fokus pada kompetensi dan talenta, dan sistem kompensasi dan penghargaan yang belum kompetitif. Penelitian ini relevan dengan kondisi yang dihadapi BPKAD Kabupaten Pegunungan Arfak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh talent management terhadap kinerja pegawai dengan disiplin dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

1. Tinjauan Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

Hubungan manajemen talenta, disiplin, dan kinerja

Hubungan antara manajemen talenta, disiplin, dan kinerja merupakan aspek penting dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Manajemen talenta berfokus pada identifikasi, pengembangan, dan retensi individu yang memiliki potensi dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Wibowo, 2017) bahwa talent management adalah sebuah konsep mulai dari bagaimana merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan bakat. Penelitian telah menunjukkan bahwa investasi dalam manajemen talenta dapat meningkatkan kinerja organisasi. Di sisi lain, disiplin merupakan kerangka kerja yang diperlukan untuk memastikan bahwa individu dalam organisasi mengikuti prosedur, aturan, dan standar yang ditetapkan. Ketika disiplin diterapkan dengan konsisten, dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan berdisiplin, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja secara positif. Keterkaitan antara manajemen talenta dan disiplin menjadi krusial dalam memastikan bahwa individu dengan potensi terbaik benar-benar mampu memberikan kontribusi maksimal mereka, sementara aturan dan prosedur yang diterapkan secara konsisten membantu menjaga tingkat kinerja yang optimal. Disiplin menunjukkan merupakan sikap kepatuhan yang dihargai dan dilaksanakan apakah tertulis maupun tidak. Mereka yang ditempatkan pada posisi yang tepat akan disiplin dalam bekerja (Siswanto & Bedjo, 2006). Oleh karena itu, integrasi yang baik antara manajemen talenta dan disiplin dapat menjadi landasan yang kuat bagi pencapaian kinerja yang unggul dalam konteks organisasi.

Banyak penelitian telah mengkaji hubungan antara manajemen talenta, disiplin, dan kinerja, dan hasilnya menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada kinerja menjadi lebih baik ketika pendekatan yang holistik diterapkan (Anggraini, 2019; Kaleem, 2019; Osolase et al., 2023). Penelitian empiris telah menyoroti bahwa organisasi yang menerapkan strategi manajemen talenta yang efektif, seperti perekrutan selektif, pengembangan karier, dan penghargaan yang adil, cenderung memiliki karyawan yang lebih terlibat dan produktif (Almaaitah et al., 2020). Disiplin yang diterapkan dengan bijak juga telah terbukti berkontribusi pada peningkatan kinerja, dengan menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan meminimalkan gangguan yang menghambat produktivitas. Dengan demikian, melalui integrasi yang efektif antara manajemen talenta yang

proaktif dan disiplin yang konsisten, organisasi dapat mencapai peningkatan kinerja yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan yang menyeluruh terhadap pengelolaan sumber daya manusia, yang menggabungkan strategi manajemen talenta dan penerapan disiplin yang tepat, dapat menjadi kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberhasilan jangka panjang bagi organisasi.

Atas dasar ini, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H₁ = manajemen talenta memiliki pengaruh positif terhadap disiplin

H₃ = disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

Hubungan manajemen talenta, komitmen, dan kinerja

Manajemen talenta, komitmen, dan kinerja telah menjadi subjek penting dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Manajemen talenta sebagai pendekatan strategis untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan individu yang memiliki keterampilan dan potensi untuk menggerakkan organisasi menuju pencapaian tujuan. Penelitian menunjukkan bahwa investasi yang efektif dalam manajemen talenta dapat meningkatkan kinerja organisasi. Namun, keberhasilan manajemen talenta juga sangat tergantung pada komitmen pegawai terhadap organisasi. Komitmen pegawai dapat dipahami sebagai tingkat keterikatan, identifikasi, dan keinginan untuk berkontribusi yang lebih dari karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Menurut (Allen, N.J., dan Meyer, 1990) komitmen organisasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Penelitian empiris menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik (Collings, D. G. dan Mellahi, 2009). Oleh karena itu, hubungan yang kuat antara manajemen talenta dan komitmen berdampak langsung pada kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, pemahaman yang baik tentang interaksi antara manajemen talenta, komitmen, dan kinerja menjadi krusial bagi organisasi dalam upaya mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif (H. Rampersad, 2006).

Praktik manajemen talenta yang efektif dapat meningkatkan tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi. Hal ini dapat dicapai melalui penyediaan pelatihan dan pengembangan yang relevan, peluang karir yang jelas, serta pengakuan atas kontribusi individu. Dengan adanya komitmen yang lebih tinggi, pegawai cenderung merasa lebih terikat dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Luthans, 2011). Di sisi lain, penelitian juga menemukan bahwa pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan lebih keras, berpartisipasi aktif dalam inisiatif organisasi, dan memiliki tingkat kehadiran yang lebih tinggi. Oleh karena itu, adanya hubungan yang positif antara manajemen talenta, komitmen, dan kinerja pegawai menegaskan pentingnya implementasi strategi manajemen talenta yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan melalui fokus pada pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada bakat.

Atas dasar ini, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H₂ = manajemen talenta memiliki pengaruh positif terhadap komitmen

H₄ = komitmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

H₅ = manajemen talenta memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

2. Metode

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pegunungan Arfak. Sebanyak 24 pegawai dari instansi tersebut terlibat dalam penelitian ini, yang secara efisien mampu mengembalikan kuesioner sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh

peneliti. Dalam kerangka penelitian ini, metode rancangan kausalitas dipilih untuk menganalisis hubungan antar variabel yang terlibat. Sumber data utama yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang telah diolah secara statistik. Untuk menganalisis data, peneliti menggunakan teknik analisis jalur guna memahami hubungan kausal antar variabel yang diamati. Tools yang digunakan untuk pengolahan data adalah IBM SPSS ver.22.

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa langkah pertama yang dilakukan adalah uji instrumen, yang mencakup uji validitas dan reliabilitas. Uji instrumen ini merupakan tahap penting untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki kualitas yang baik. Pertama-tama, uji validitas dilakukan untuk memeriksa sejauh mana alat pengukuran tersebut benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan. Item yang dianggap valid jika nilai korelasi > 0.30 sementara uji reliabilitas dimana variabel dianggap reliable jika nilai Cronbach alpha > 0.60 (Ghozali, 2018).

Tabel 1
Nilai Validitas Variabel Manajemen Talenta (X)

Item (Indikator)	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>
X.1	0.645
X.2	0.808
X.3	0.835
X.4	0.572

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 2
Nilai Validitas Variabel Disiplin (Y₁)

Item (Indikator)	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>
Y1.1	0.524
Y1.2	0.437
Y1.3	0.598
Y1.4	0.655

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 3
Nilai Validitas Variabel Komitmen (Y₂)

Item (Indikator)	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>
Y2.1	0.556
Y2.2	0.423
Y2.3	0.422
Y2.4	0.512
Y2.5	0.315

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 4
Nilai Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Z)

Item (Indikator)	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>
Z.1	0.414
Z.2	0.400

Z.3	0.501
Z.4	0.384

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel diatas, nilai korelasi terhadap seluruh indikator lebih besar dari nilai r-kritis (0.30), sehingga uji validitas dalam penelitian ini dapat dipenuhi. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas seperti ditunjukkan pada tabel sebagai berikut

Tabel 5
Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Manajemen Talenta (X)	0.863
Disiplin (Y ₁)	0.755
Komitmen (Y ₂)	0.690
Kinerja Pegawai (Z)	0.643

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat pada Tabel diatas, nilai alpha terhadap seluruh variabel lebih besar dari nilai 0.60, sehingga uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dipenuhi.

Adapun hasil analisis jalur dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 18

Jalur 1

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	9.137	1.375	6.646	.000
	Manajemen Talenta (X)	.450	.077	5.869	.000

a. Dependent Variable: Disiplin (Y₁)

Berdasarkan analisis jalur 1 menunjukkan nilai koefisien (α) sebesar 0.450 dan signifikansi didapatkan 0.000 (< 0.05), artinya manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin. Peningkatan 1 poin manajemen talenta mampu meningkatkan disiplin 0.450 poin. Nilai kontribusi pada jalur ini didapatkan sebesar 0.235 atau 23.5%.

Tabel 20

Jalur 2

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	14.716	1.510	9.747	.000
	Manajemen Talenta (X)	.359	.084	4.260	.000

a. Dependent Variable: Komitmen (Y₂)

Berdasarkan analisis jalur 2 menunjukkan nilai koefisien (β) sebesar 0.359 dan signifikansi didapatkan 0.000 (< 0.05), artinya manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Peningkatan 1 poin manajemen talenta mampu meningkatkan komitmen 0.359 poin. Nilai kontribusi pada jalur ini didapatkan sebesar 0.139 atau 13.9%.

Tabel 20

Jalur 3

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	4.577	1.389	3.296	.001
	Manajemen Talenta (X)	.140	.063	2.233	.028
	Disiplin (Y1)	.242	.064	3.780	.000
	Komitmen (Y2)	.297	.058	5.091	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Z)

Berdasarkan analisis jalur 3 menunjukkan nilai koefisien (ϕ_1) sebesar 0.140 dan signifikansi didapatkan 0.028 (< 0.05), artinya manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, peningkatan 1 poin manajemen talenta mampu meningkatkan kinerja 0.140 poin. Selanjutnya, nilai koefisien (ϕ_2) sebesar 0.242 dan signifikansi didapatkan 0.000 (< 0.05), artinya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, peningkatan 1 poin disiplin mampu meningkatkan kinerja 0.242 poin. Kemudian, nilai koefisien (ϕ_3) sebesar 0.297 dan signifikansi didapatkan 0.000 (< 0.05), artinya komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, peningkatan 1 poin komitmen mampu meningkatkan kinerja 0.297 poin. Nilai kontribusi pada jalur ini didapatkan sebesar 0.444 atau 44.4%. Kemudian, Sobel test yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan nilai yang signifikan baik pada disiplin sebagai moderasi dengan nilai sig. 0.000 < 0.05 dan nilai koefisien sebesar 0.340, maupun komitmen sebagai moderasi dengan nilai sig. 0.000 < 0.05 dan nilai koefisien sebesar 0.337.

Hasil analisis yang telah dilakukan mengungkapkan sebuah fakta bahwa kinerja pegawai tidak hanya sekadar terkait dengan manajemen talenta atau tingkat disiplin semata, tetapi lebih dominan dipengaruhi oleh komitmen kerja pegawai. Urgensi dari komitmen kerja ini menjadi sangat jelas. Komitmen kerja menciptakan fondasi yang kuat untuk pencapaian tujuan organisasi (Anggraeni & Rasto, 2016; Jacobsson & Hollertz, 2021). Ketika pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih berdedikasi, memiliki motivasi yang kuat, dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan (Donkor, Dongmei, 2021; Gün et al., 2021). Dalam konteks ini, komitmen kerja tidak hanya menjadi faktor pendukung, tetapi menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu organisasi. Dengan memiliki pegawai yang komitmen, organisasi dapat mengarahkan energi dan sumber daya mereka dengan lebih efektif menuju pencapaian tujuan bersama. Oleh karena itu, dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia, penting untuk memberikan perhatian yang memadai terhadap pembangunan komitmen kerja yang kokoh di antara pegawai sebagai landasan untuk mencapai keunggulan dan kesuksesan jangka panjang (Suharto et al., 2019).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta telah membuktikan keefektifannya dalam mendorong disiplin di antara pegawai. Melalui pendekatan yang terfokus pada pengembangan individu, manajemen talenta mampu menciptakan lingkungan kerja yang memperkuat kedisiplinan. Dalam konteks ini, disiplin bukanlah sekadar aturan yang diterapkan

secara otoriter, melainkan sebuah sikap mental yang tumbuh secara alami dari rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tujuan bersama. Di sisi lain, kedisiplinan yang kokoh juga berdampak positif pada kinerja pegawai (Dea et al., 2020). Ketika setiap anggota tim terikat pada standar tinggi dan memiliki komitmen terhadap tugas mereka, kualitas kinerja secara keseluruhan meningkat (Mauli, 2018).

Meskipun manajemen talenta memiliki peran penting dalam meningkatkan tingkat disiplin kerja, hasil temuan dalam penelitian ini menegaskan bahwa kontribusi komitmen kerja jauh lebih besar dalam mencapai kinerja optimal bagi pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pegunungan Arfak. Meskipun secara tidak langsung komitmen tidak memberikan dampak yang lebih kuat dibandingkan dengan disiplin dalam memediasi hubungan antara manajemen talenta dan kinerja pegawai, namun perannya dalam mencapai kinerja yang optimal sangatlah signifikan. Temuan ini memperkuat temuan dari banyak penelitian sebelumnya yang menekankan bahwa memiliki komitmen kerja yang tinggi menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai kinerja yang lebih baik (Rodriguez et al., 2023; Yasin et al., 2023). Oleh karena itu, fokus pada pembangunan dan penguatan komitmen kerja di antara pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pegunungan Arfak harus menjadi prioritas dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia mereka untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan. Komitmen kerja bukan hanya sekedar faktor tambahan dalam keberhasilan organisasi sebaliknya, itu adalah kekuatan yang mendasarinya (Rumoning, 2018). Ketika para pegawai memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi, mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi mereka juga menjadi agen perubahan yang aktif. Komitmen kerja menciptakan budaya kerja yang positif di dalam organisasi, di mana inovasi, kolaborasi, dan dedikasi menjadi norma (Wagiyono et al., 2020). Pegawai yang komitmen cenderung berinvestasi secara emosional dan intelektual dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi, kreativitas, dan produktivitas mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka kesimpulannya adalah kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pegunungan Arfak sangat efektif ketika komitmen pegawai mendapatkan perhatian. Namun demikian, manajemen talenta juga memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pegunungan Arfak, khususnya melalui peningkatan disiplin kerja. Memaksimalkan efektivitas kinerja, strategi yang mencakup penguatan komitmen pegawai dan manajemen talenta yang baik sangatlah penting untuk diterapkan secara bersamaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja pegawai dapat menjadi pendorong alami untuk peningkatan kinerja tanpa perlu intervensi yang berlebihan. Dengan kata lain, ketika pegawai merasa memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka, mereka cenderung bekerja dengan lebih maksimal. Oleh karena itu, strategi yang paling efektif dalam memecahkan masalah kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pegunungan Arfak adalah dengan memfokuskan upaya pada peningkatan komitmen kerja pegawai. Dalam konteks ini, upaya untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai bisa dilakukan melalui berbagai cara, seperti memberikan insentif yang memotivasi, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pengakuan atas pencapaian mereka, dan membangun hubungan yang kuat antara manajemen dan pegawai. Dengan demikian, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pegunungan Arfak dapat mengalokasikan sumber daya dan energi mereka untuk memperkuat komitmen kerja pegawai sebagai solusi utama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara komprehensif.

Referensi :

- Achmada, F. D., Soetjipto, B. E., & Sopiah. (2022). The effect of talent management on employee engagement and employee retention in improving employee performance. *Literacy: International Scientific Journals of Social, Education, Humanities*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:255023649>
- al-Hussaini, S. H., Turi, J. A., Altamimi, A. N. A., Khan, D. M. A., & Ahmad, M. (2019). Impact Of Talent Management Strategies On Employee Performance Behaviour With The Mediating Role Of Talent Management Outputs. *Archives of Business Research*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:151238588>
- Allen, N.J., dan Meyer, J. . (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Almaaitah, M. F., Alsafadi, Y., mohammad Altahat, S., & mohmad Yousfi, A. (2020). The effect of talent management on organizational performance improvement: The mediating role of organizational commitment. *Management Science Letters*, 10, 2937-2944. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:219065385>
- Anggraeni, R., & Rasto, R. (2016). *Job Satisfaction and Organizational Commitment as Determinants of Teacher Performance*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:58909743>
- Anggraini, E. A. (2019). *Pengaruh Talent Management, Disiplin Kerja, Dan Penilaian Kinerja, Terhadap Pengembangan Karir Pegawai (Studi Kasus di Lingkungan Deputy Komisioner Pengaturan dan Pengawasan Terintegrasi Otoritas Jasa Keuangan)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:213716895>
- Collings, D. G. dan Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1). <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24072>
- Donkor, Dongmei, S. (2021). The mediating effects of organizational commitment on leadership styles and employee performance in SOEs in Ghana: A structural equation modeling analysis. *Sage Open*, 11(2).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gün, İ., Söyük, S., & Ozsarı, S. H. (2021). Effects of Job Satisfaction, Affective Commitment, and Organizational Support on Job Performance and Turnover Intention in Healthcare Workers. *Archives of Health Science and Research*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:237914233>
- H. Rampersad. (2006). *Personal Balanced Scorecard*. PPM Manajemen.
- Jacobsson, K., & Hollertz, K. (2021). Commitment and control Teamwork as management tool in a welfare state bureaucracy. *Sociologisk Forskning*, 58(3). <https://doi.org/10.37062/sf.58.22890>
- Kaleem, M. (2019). The Influence of Talent Management on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE. *Public Administration Research*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:211793365>

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. Andi.

Mauli, S. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sat nusapersada tbk batam. *Akrabjuara.Com*, 3.

Onwuka, E. M., Ugwu, K., & Kekeocha, M. (2015). The Relationship Between Talent Management and Employees Performance in Nigerian Public Sector a Study of Selected Firms in Delta State. *Organizations & Markets: Policies & Processes EJournal*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:62824371>

Osolase, E. H., Rasdi, R. M., & Mansor, Z. B. D. (2023). Talent Development versus Talent Management: Unblurring the Lines for Workforce and Organizational Performance. *Advances in Developing Human Resources*, 26, 48–55. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:264549925>

Rodriguez, V. H. P., Alberca, F. E. T., & Escalante, M. R. G. (2023). Relationship of Organizational Commitment to Teamwork in a Municipality From Peru. *International Journal of Professional Business Review*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:257337081>

Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rsud Kabupaten Asmat. *Emba*, 6(2).

Siswanto, & Bedjo. (2006). *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru.

Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(2), 189–206. <https://doi.org/10.35808/ijebe/227>

Vural, Y., Vardarlier, P., & Aykir, A. (2012). The Effects of Using Talent Management With Performance Evaluation System Over Employee Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 340–349. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:144034744>

Wagiyono, S. A., Sanosra, A., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 10(2).

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT. RajaGrafindo Persada, Depok.

Yasin, R., Jan, G., Huseynova, A., & Atif, M. (2023). Inclusive leadership and turnover intention: the role of follower–leader goal congruence and organizational commitment. *Management Decision*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:255620477>