

# **Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan melalui Pengembangan Karir Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Akademi Kepolisian Semarang)**

Anugrah Buyung Prakosa, Dr. Muzakar Isa, S.E.,M.Si  
Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pasca Sarjana  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

## **Abstrak**

Penelitian ini memiliki tujuan guna menganalisis pengaruh manajemen talenta, terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan melalui pengembangan karir, komitmen organisasi sebagai variabel intervening bagi Institusi Pendidikan (di Akademi Kepolisian Semarang). Sampel penelitian sebanyak 141 responden dari kepegawaian Akademi Kepolisian Semarang dengan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data menggunakan metode *non probability sampling*. Hasil menunjukkan bahwa :1) Manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, sehingga hipotesis pertama terbukti (0.959), 2) Manajemen talenta positif serta signifikan untuk komitmen organisasi, sehingga hipotesis kedua terbukti (0.944), 3) Pengembangan karir memberikan pengaruh positif serta signifikan untuk keunggulan kompetitif, sehingga hipotesis ketiga terbukti (0.462), 4) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif, sehingga hipotesis keempat terbukti (0.274), 5) manajemen talenta memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap keunggulan kompetitif, sehingga hipotesis kelima terbukti (0.242), 6) Manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif yang dipengaruhi oleh variabel intervening pengembangan karir (0.039), 7) Manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif yang dipengaruhi oleh variabel intervening komitmen organisasi (0.0026).

**Kata Kunci** : Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan.

## **Abstract**

This study aims to analyze the effect of talent management on sustainable competitive advantage through career development, organizational commitment as an intervening variable for educational institutions (at the Semarang Police Academy). The research sample consisted of 141 respondents from the Semarang Police Academy staffing using a questionnaire for data collection using a non-probability sampling method. The results show that: 1) Talent management has a positive and significant effect on career development, so the first hypothesis is proven (0.959), 2) Talent management is positive and significant for organizational commitment, so the second hypothesis is proven (0.944), 3) Career development has a positive influence as well as significant for competitive advantage, so the third hypothesis is proven (0.462), 4) organizational commitment has a positive and significant effect on competitive advantage, so the fourth hypothesis is proven (0.274), 5) talent management has a positive and

significant effect on competitive advantage, so the fifth hypothesis proven (0.242), 6) Talent management has a positive and significant effect on competitive advantage which is influenced by the intervening variable career development (0.039), 7) Talent management has a positive and significant effect on competitive advantage which is influenced by the intervening variable organizational commitment (0.0026).

**Keywords:** Talent Management, Career Development, Organizational Commitment, and Sustainable Competitive Advantage

## I. PENDAHULUAN

Dalam persaingan yang ketat, SDM berubah menjadi perspektif signifikan yang tidak dapat disangkal untuk bisnis (Bariqi, 2018). Sekarang tidak berarti uang, strategi serta kemajuan teknologi dan komunikasi, namun individu, karyawan berkualitas yang tampaknya menjadi keunggulan dalam persaingan. Lembaga pendidikan diharapkan mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang amanah dan berkualitas melalui pendidikan, karena pendidikan merupakan komponen penting dari pembangunan dan kemajuan bangsa. Lembaga pendidikan dianggap sebagai indikator untuk menilai keberhasilan indeks pembangunan manusia. Karena kesulitan yang ada di era globalisasi ini, keberadaan lembaga pendidikan memainkan peran penting dalam implementasi strategi pendidikan yang berhasil. (Bariqi, 2018).

MSDM berpesanan berperan penting guna mengawasi SDM, menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi (Bariqi, 2018). Salah satu bagian dari manajemen SDM adalah pengembangan karir sebagai instruktur dan staf pengajar di dalam organisasi pendidikan itu sendiri.. Dari gambaran di atas, dapat diartikan bahwa peningkatan karir tidak dapat dipisahkan dari perencanaan SDM, pelatihan dan latihan pemilihan yang berkaitan dengan kepegawaian. Dari latihan-latihan SDM tersebut, akan diperoleh berbagai kemungkinan tenaga kerja dengan kualitas terbaik (Hutauruk et al., 2019).

Mengidentifikasi serangkaian inisiatif adalah proses manajemen talenta. Demikian juga dengan upaya organisasi untuk menciptakan dan mempertahankan karyawan berkompeten. Kesesuaian karyawan ditunjukkan dengan kemampuan dasar dan perluasan kinerja karyawan dianggap penting untuk membuat kehebatan bisnis dan mencapai visi organisasi (Agustin, 2019). Kemampuan perusahaan tentu bermanfaat untuk kemajuan perusahaan akibat dari dorongan pada usaha sehingga perusahaan dapat memperkirakan untuk menentukan pekerjaan HR

bisnis sebagai bagian dari keseriusan, karena arahan penting dianut. bahwa dalam pendekatan siklus, berubah, kompatibel untuk mencapai tujuan hierarkis, menjadikan organisasi terbaik, dan bekerja pada kehidupan kerja yang berkualitas (Labola, 2019).

Pengembangan vokasi sebagai pengelolaan SDM yang pada dasarnya diharapkan dapat meningkatkan dan menumbuhkan kelengkapan pelaksanaan pekerjaan agar semakin siap untuk sungguh-sungguh berkomitmen pada tanggung jawab terbaik dalam menentukan tujuan bisnis. Orang yang merencanakan dan asosiasi yang mengoordinasikan. Peningkatan panggilan pekerja adalah pendekatan atau tindakan yang diselenggarakan secara resmi untuk meningkatkan pengembangan perwakilan, pemenuhan pekerjaan, informasi dan kapasitas sehingga asosiasi dapat menjamin bahwa individu dengan kemampuan dan pengalaman yang wajar dapat diakses dalam asosiasi. Peningkatan kejuruan adalah interaksi di dalam suatu asosiasi untuk meningkatkan kapasitas individu untuk mencapai profesi normal (Nasution et al., 2018).

Dengan profesi besar mengatur untuk mengembangkan panggilan sendiri, seseorang akan benar-benar ingin membuat strategi, bagaimana harus sampai pada level tertentu. Pengembangan karir memiliki profesi jangka panjang yang berbeda yang membantu membantu pekerja dengan mengambil kewajiban yang lebih besar di kemudian hari. Salah satu aspek yang memengaruhi pencapaian kerja seseorang adalah kesempatan untuk mengembangkan panggilannya saat kemajuan membuka pintu (Mufidah et al., 2020).

Terdapat penelitian lain oleh Roopal Shrivastava (2022) menyatakan bahwa agar institusi pendidikan perlu mengikuti kebijakan akuisisi dan manajemen talenta yang jelas yang jelas dan fokus untuk mendapatkan karyawan yang berbakat sehingga proses rekrutmen mereka menjadi efektif. Selain itu, institusi pendidikan perlu untuk menyelenggarakan program pelatihan bagi karyawan yang akan membantu karyawan untuk memperoleh kompetensi yang terkait dengan pekerjaan. Hasil menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Manajemen talenta secara signifikan memprediksi efektivitas proses rekrutmen yang diikuti di institusi pendidikan tinggi di India Tengah. Pengembangan bakat ditemukan sebagai prediktor terkuat dari efektivitas proses rekrutmen yang diikuti di institusi pendidikan tinggi ( $\beta = 0.492$ ;  $p < 0.05$ ).

Keunggulan bersaing adalah prosedur keuntungan dari sebuah asosiasi yang berkoordinasi untuk menciptakan keunggulan atas lebih layak di pasarnya. Bisnis yang saat ini mempraktikkan keunggulan biasanya memiliki wawasan yang lebih baik dari keuntungan yang diharapkan dalam industri mereka. Perusahaan tanpa keunggulan biaya atau diferensiasi biasanya memiliki laba di bawah rata-rata dan akan mengalami kesulitan untuk berkembang. (Herawati et al., 2021)

Dari yang telah diuraikan di latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Manajemen Talenta, terhadap Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan melalui Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening Bagi Institusi Pendidikan (Studi Akademi Kepolisian Semarang)”**.

## **2. METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode *cross-sectional*. Metode yang digunakan ini adalah dengan memanfaatkan untuk membantu menganalisa permasalahan dan realita yang didapatkan. Sampel yang digunakan sebanyak 141 responden dari Akademi Kepolisian Semarang. Metode penelitian menggunakan metode *non-probability sampling* untuk pengambilan sampel. Teknik pengambilan data dengan menggunakan angket, instrumen atau alat ukur penelitian menggunakan skala Likert dan selanjutnya informasi tersebut diolah dengan menggunakan SmartPLS.4

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Melalui program SmartPLS 4.0 merupakan aplikasi software yang membantu dalam teknik yang digunakan dalam penelitian yakni Teknik analisis *Partial Least Square*.

### **3.1 Hasil Pengukuran Evaluasi Outer Model**

Analisa *outer model* dilakukan untuk menjamin bahwa estimasi yang digunakan praktis untuk digunakan sebagai estimasi (valid dan dapat diandalkan). Uji multikolinearitas, uji validitas, dan uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi analisa *outer model* ini.

### 3.1.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 1) Uji AVE (*Average Variance Extracted*)

Uji AVE bertujuan guna mengidentifikasi perbedaan apakah kebutuhan legitimasi diskriminan terpenuhi. Nilai dasar untuk menyatakan bahwa ketergantungan telah tercapai adalah 0,50.

**Table 1. Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	$\alpha$	Nilai AVE	Valid
1	Manajemen Talenta (X)	0.50	0.51	Valid
2	Pengembangan Karir ( $Z_1$ )	0.50	0.60	Valid
3	Komitmen Organisasi ( $Z_2$ )	0.50	0.58	Valid
4	Keunggulan Kompetitif (Y)	0.50	0.55	Valid

Sumber : Data diolah Smart PLS.4, 2023

Dari data dalam tabel tersebut, diketahui bahwa masing-masing dari instrument penelitian dari indikator variabel memiliki nilai AVE diatas 0.5, dengan deskripsi variabel Manajemen Talenta (X) sebesar 0.51, variabel Pengembangan Karir ( $Z_1$ ) sebesar 0.60, kemudian variabel Komitmen Organisasi ( $Z_2$ ) sebesar 0.58 dan variabel Keunggulan Kompetitif (Y) sebesar 0.55, jadi sangat mungkin beralasan bahwa penjelasan dari semua faktor mendapatkan nilai lebih dari 0,5, maka dinyatakan valid.

#### 2) Uji Reliabilitas

##### a) Cronbach's Alpha

**Table 2. Hasil Uji Cronbach's Alpha**

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Minimal Cronbach Alpha	Keterangan
1	Manajemen Talenta (X)	0.96	0.60	<i>Reliable</i>
2	Pengembangan Karis ( $Z_1$ )	0.88	0.60	<i>Reliable</i>
3	Komitmen Organisasi ( $Z_2$ )	0.92	0.60	<i>Reliable</i>
4	Keunggulan Kompetitif (Y)	0.91	0.60	<i>Reliable</i>

Sumber : Data diolah Smart PLS.4, 2023

Dapat dilihat pada tabel diatas, menyatakan bahwa semua variabel mendapati nilai diatas  $> 0.60$ , sehingga pengujian dapat diterima untuk *explanatory research*

b) Composite Reliability

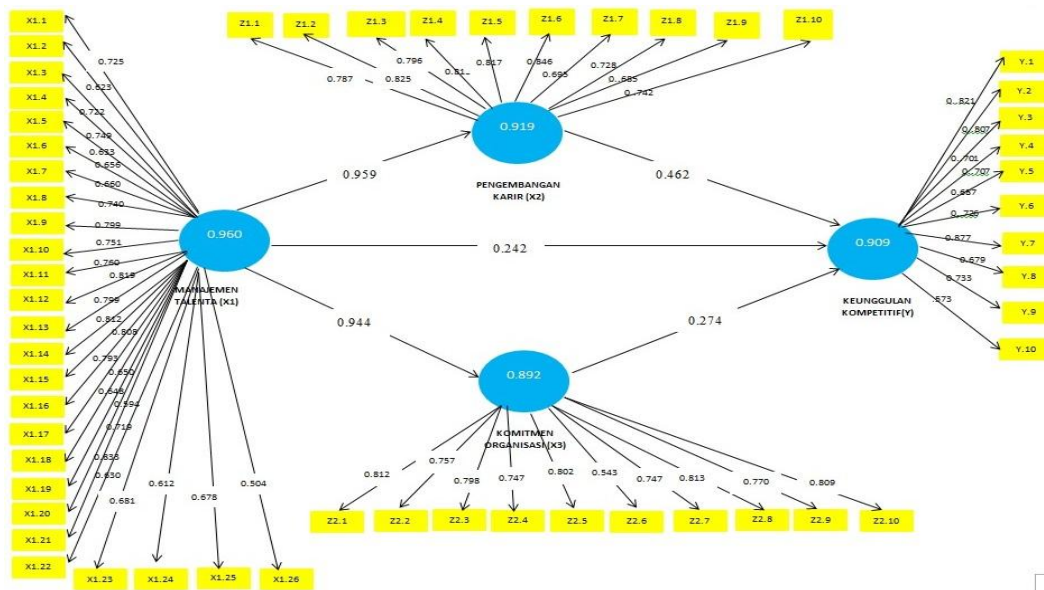
**Table 3. Hasil Uji Composite Reliability**

Uji CR-Value			
Variabel	CR-Value	Alpha	Keterangan
Manajemen Talenta (X)	0.956	0.60	Reliable
Pengembangan Karir (Z <sub>1</sub> )	0.924	0.60	Reliable
Komitmen Organisasi (Z <sub>2</sub> )	0.766	0.60	Reliable
Keunggulan Kompetitif (Y)	0.923	0.60	Reliable

Sumber : Data diolah Smart PLS.4, 2023

Uji reliabilitas guna memberikan hasil dengan nilai > 0,60 seperti terlihat pada tabel di atas, yang berarti menunjukkan bahwa variabel penelitian ini mendapatkan data yang *reliabel*.

3.1.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)



Sumber : Data diolah Smart PLS.4, 2023

**Gambar 1. Inner Model**

Inner model bertujuan menunjukkan seberapa kuat estimasi antar variabel laten atau konstruk.

### 3.1.3 Analisis Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

**Table 4. Hasil Uji Kelayakan Model**

	R-square	R-square adjusted	Keterangan
Manajemen talenta (X1)	0.919	0.905	Model Kuat
Pengembangan karir (Z1)	0.919	0.918	Model Kuat
Komitmen organisasi (Z2)	0.892	0.891	Model Kuat
Keunggulan kompetitif (Y)	0.909	0.907	Model Kuat

Dapat dilihat, dalam tabel berikut didapatkan model dengan R Square lebih dari 0.75 atau 75% sehingga model dalam penelitian ini dinyatakan secara keseluruhan kuat. Sehingga diharapkan dapat memenuhi syarat penelitian yang dapat di jadikan acuan dalam penelitian selanjutnya yang sejenis dengan penelitian ini.

### 3.2 Uji Signifikansi Hipotesis

Uji signifikansi diselesaikan untuk menentukan dampak antar variabel (independen terhadap dependen maupun dipengaruhi variabel *intervening*).

#### 3.2.1 Pengujian Secara Langsung

Pengujian secara langsung bertujuan menentukan seberapa kuat variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

**Table 5. Hasil Uji Pengaruh Langsung (*Path Coefficient*).**

	Manajemen talenta (X)	Pengembangan karir (Z1)	Komitmen organisasi (Z2)	Keunggulan kompetitif (Y)
Manajemen talenta (X)		0.959	0.944	0.242
Pengembangan karir (Z1)				0.462
Komitmen organisasi (Z2)				0.274
Keunggulan kompetitif (Y)				

Sumber : Data diolah Smart PLS.4, 2023

Dari skema inner model tersebut pada tabel *path coefficient*, yang memberikan pengaruh terbesar ditunjukkan pada variabel manajemen talenta (X1) terhadap komitmen organisasi (Z2) sebesar 0.994. Sedang pengaruh terkecil pada variabel manajemen talenta (X) terhadap keunggulan kompetitif (Y) sebesar 0.242.

**Table 6. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*).**

	Manajemen talenta (X)	Pengembangan karir (Z <sub>1</sub> )	Komitmen organisasi (Z <sub>2</sub> )	
Manajemen talenta (X)		0.039	0.026	Keunggulan kompetitif (Y)
Pengembangan karir (Z <sub>1</sub> )				
Komitmen organisasi (Z <sub>2</sub> )				
Keunggulan kompetitif (Y)				

Sumber : Data diolah Smart PLS.4, 2023

### 3.3 Pembahasan

#### 3.3.1 Pengaruh manajemen talenta terhadap pengembangan karir di Akademi Kepolisian Semarang

Mendapati hasil pengaruh langsung antar variabel X dengan Z<sub>1</sub> maka didapatkan nilai t value 0.959, artinya pengaruh variabel manajemen talenta terhadap pengembangan karir di Akademi Kepolisian Semarang dengan tingkat signifikansi 0.05 dapat dipengaruhi positif serta signifikan kepada pengembangan karir.

Hal ini sesuai dengan temuan penelitian oleh (Irmawaty & Hamdani, 2016), hasil penelitian bahwa manajemen talent memberikan pengaruh kepada pengembangan karir karyawan UT. Variabel manajemen talenta merupakan salah satu yang berdampak besar pada kemajuan karir..

#### 3.3.2 Pengaruh manajemen talenta terhadap komitmen organisasi di Akademi Kepolisian Semarang.

Mendapati hasil pengaruh langsung antar variabel X dengan Z<sub>2</sub> maka didapatkan nilai t value 0.944, artinya pengaruh variabel manajemen talenta terhadap komitmen organisasi di Akademi Kepolisian Semarang dengan tingkat signifikansi 0.05 dapat dipengaruhi positif serta signifikan kepada komitmen organisasi.

Hal ini sesuai dengan temuan penelitian oleh (Karina & Ardana, 2020), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan manajemen talenta memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasi dapat mengarahkan hubungan positif antara manajemen talenta dan kinerja.

#### 3.3.3 Pengaruh pengembangan karir terhadap keunggulan kompetitif di Akademi Kepolisian Semarang



Mendapati hasil pengaruh langsung antar variabel Z1 dengan Y maka didapatkan nilai t value 0.462, artinya pengaruh variabel pengembangan karir terhadap keunggulan kompetitif di Akademi Kepolisian Semarang dengan tingkat signifikansi 0.05 dapat dipengaruhi positif serta signifikan kepada keunggulan kompetitif .

Hal ini sesuai dengan temuan penelitian oleh (Wiwik, 2019). Kinerja karyawan dipengaruhi positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing, sedangkan motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 3.3.4 Pengaruh komitmen organisasi terhadap keunggulan kompetitif di Akademi Kepolisian Semarang.

Mendapati hasil pengaruh langsung antar variabel Z2 dengan Y maka didapatkan nilai t value 0.274, artinya pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap keunggulan kompetitif di Akademi Kepolisian Semarang dengan tingkat signifikansi 0.05 dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif di Akademi Kepolisian Semarang.

Hal ini sesuai dengan temuan penelitian oleh (Edy Suprianto, Derriawan, 2021). Dalam hasil penelitian ini yang terkait dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap keunggulan kompetitif menghasilkan hasil yang positif dan signifikan.

#### 3.3.5 Pengaruh manajemen talenta terhadap keunggulan kompetitif di Akademi Kepolisian Semarang.

Mendapati hasil pengaruh langsung antar variabel Z2 dengan Y maka didapatkan nilai t value 0.242, artinya pengaruh variabel manajemen talenta terhadap keunggulan kompetitif di Akademi Kepolisian Semarang dengan tingkat signifikansi 0.05 dapat berpengaruh positif dan signifikan kepada keunggulan kompetitif.

Hal ini sesuai dengan temuan penelitian oleh (Rofi'ah et al., 2022). Dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen talenta dianggap sebagai strategi organisasi yang cukup menghasilkan. Hal ini bergantung pada arah strategi dan proses fundamental. Sehingga manajemen talenta dapat untuk beradaptasi dengan perubahan yang sesuai dengan kebijakan secara strategis dapat meningkatkan kinerja produktif bisnis.

3.3.6 Pengaruh manajemen talenta keunggulan kompetitif yang dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir di Akademi Kepolisian Semarang

Mendapati hasil pengaruh langsung antar variabel X terhadap Y yang dipengaruhi Z1 maka didapatkan nilai t value 0.039, artinya pengaruh variabel manajemen talenta terhadap pengembangan karir di Akademi Kepolisian Semarang dengan tingkat signifikansi 0.05 dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif dapat berpengaruh pengembangan karir.

Hal ini sesuai dengan temuan penelitian oleh (Febriansah, 2019). Hasil penelitian memberikan hasil bahwa keterkaitan variabel perencanaan karir ( $X_1$ ) guna komitmen karir ( $Y_1$ ) melalui intervening pengembangan karir (Z) secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan dan bernilai signifikansi 0.302. dan uji variabel X dengan  $Y_2$  melalui Z, mendapatkan hasil 0.319 sehingga hasil menunjukkan pengaruh secara tidak langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

3.3.7 Pengaruh manajemen talenta terhadap keunggulan kompetitif yang dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi di Akademi Kepolisian Semarang

Mendapati hasil pengaruh langsung antar variabel X terhadap Y yang dipengaruhi Z1 maka didapatkan nilai t value 0.026, artinya pengaruh variabel manajemen talenta terhadap pengembangan karir di Akademi Kepolisian Semarang dengan tingkat signifikansi 0.05 dapat berpengaruh positif serta signifikan kepada keunggulan kompetitif yang dapat dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi.

Hal ini sesuai dengan temuan penelitian oleh (Sabtohadhi, 2019). Hasil menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel independen dengan intervening terhadap kinerja sebagai dependen, menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan.

## **4. PENUTUP**

### **4.1 Simpulan**

Penelitian ini bertujuan mengetahui hal yang mempengaruhi manajemen talenta, pengembangan karir dan komitmen organisasi sebagai keunggulan kompetitif berkelanjutan bagi institusi pendidikan (Studi Akademi Kepolisian).

Berdasarkan rumusan masalah serta hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Manajemen talenta menghasilkan positif serta signifikan terhadap pengembangan karir, sehingga membuktikan hipotesis pertama
- 2) Manajemen talenta menghasilkan positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga membuktikan hipotesis kedua
- 3) Pengembangan karir menghasilkan positif serta signifikan terhadap keunggulan kompetitif, sehingga membuktikan hipotesis ketiga
- 4) Komitmen organisasi menghasilkan positif serta signifikan terhadap keunggulan kompetitif, sehingga membuktikan hipotesis keempat
- 5) Manajemen talenta menghasilkan positif serta signifikan terhadap keunggulan kompetitif, sehingga membuktikan hipotesis kelima
- 6) Manajemen talenta menghasilkan positif serta signifikan terhadap keunggulan kompetitif yang dipengaruhi oleh variabel intervening pengembangan karir sehingga membuktikan hipotesis keenam.
- 7) Manajemen talenta menghasilkan positif serta signifikan terhadap keunggulan kompetitif yang dipengaruhi oleh variabel intervening komitmen organisasi sehingga membuktikan hipotesis ketujuh.

#### **4.2 Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini mulai dari penyusunan hingga ke hasil yang didapat, penulis menyadari bahwa terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya berikut:

- 1) Penelitian ini hanya menggunakan responden penelitian pada kepegawaian tingkat menengah dari Akademi Kepolisian
- 2) Penelitian ini hanya mampu meneliti beberapa dari banyaknya pegawai pihak terkait dari objek yakni akademi kepolisian
- 3) Keadaan responden yang dirasakan memiliki kesibukan dalam pekerjaannya sendiri maka peneliti sangat sulit untuk memintai keterangan lanjut terkait penelitian ini.

#### **4.3 Saran**

Saran sesuai dengan penelitian ini, dapat penulis rumuskan sebagai berikut :

- 1) Untuk Akademi Kepolisian , dari hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pada pegawai Akademi Kepolisian Semarang paling efektif melalui meningkatkan variabel manajemen talenta baik secara

langsung maupun bersamaan dengan meningkatkan variabel komitmen organisasi dengan melakukan langkah yang nyata sebagai berikut :

- a) Analisis indeks indikator memberi sedikit pilihan jika ingin keluar dan memiliki skor terendah untuk komitmen organisasi.
  - b) Mengingat tanggapan responden yang khas menunjukkan klasifikasi nilai kritis. Dengan cara ini, institusi dapat lebih memperhatikan niat karyawan untuk tetap tinggal atau keluar dari organisasi. Apalagi bagi perwakilan yang sudah bekerja cukup lama bisa diberikan kenaikan pangkat..
- 2) Bagi peneliti selanjutnya pada permasalahan yang sejenis :
- a) Diharapkan dapat menambah responden penelitian kepegawaian tidak hanya tingkat menengah namun juga tingkat atas dari Akademi Kepolisian.
  - b) Diharapkan mengembangkan variabel yang lain jadi tidak hanya menggunakan variabel manajemen talenta, keunggulan kompetitif berkelanjutan, tapi bisa menggunakan variabel lainnya terkait dengan judul.
  - c) Diharapkan dapat menambah responden dari siswa atau populasi lain akan dimasukkan, serta ukuran sampel yang lebih besar akan digunakan. Oleh karena itu, diharapkan hasil penelitian selanjutnya lebih spesifik guna memperkuat aspek-aspek yang menjadikan lembaga pendidikan khususnya Akpol menjadi unggul.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustin, T. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir Pegawai Pada Pt. Bang Pembangunan Daerah Kalimantan Barat Cabang Sekadau. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1–19. file:///C:/Users/User/Downloads/28448-75676588260-1-PB.pdf
- B2041152017, Y. J. (2019). PENGARUH TALENT MANAGAMENT DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KABUPATEN SANGGAU. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(3). <https://doi.org/10.26418/EJME.V7I3.31871>
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69.

<https://doi.org/10.21107/JSMB.V5I2.6654>

- Edy Suprianto, Derriawan, dan Z. (2021). Pengaruh Strategi Leadership, Corporate Culture, Commitment management, Innovation, dan Competitive Advantage di Moderasi Change Management Terhadap Corporate Performance di PT. Lekom Maras. *Pengaruh Strategi Leadership, Corporate Culture, Commitment Management, Innovation, Dan Competitive Advantage Di Moderasi Change Management Terhadap Corporate Performance Di PT. Lekom Maras*, 6(1), 70–85.
- Febriansah, R. E. (2019). *terhadap Komitmen Karir dan Kepuasan Karir Melalui Pengembangan Karir sebagai Variabel Intervening*. 5(1), 8–14.
- Herawati, R., Hamdani, N. A., Susilawati, W., Raya, J. J., Hampor, S. J., 52a, N., Kidul, T., & Garut, K. (2021). STRATEGI KEUNGGULAN BERSAING YANG BERORIENTASI KEPADA KINERJA PEMASARAN PERGURUAN TINGGI SWASTA. *Journal Civics and Social Studies*, 5(1), 125–136. <https://doi.org/10.31980/CIVICOS.V5I1.1134>
- Irmawaty, I., & Hamdani, M. (2016). Pengaruh Talent Management Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 12(2), 97–104. <https://doi.org/10.33830/jom.v12i2.51.2016>
- Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 487. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p05>
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 7(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>
- Rofi'ah, R., Avira, S., Budiasih, B., & Agustin, S. K. (2022). PENGGUNAAN MANAJEMEN TALENTA PADA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI STRATEGI ORGANISASI. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1791–1801. <https://doi.org/10.31955/MEA.V6I3.2643>
- Sabtohadhi, J. (2019). Peran Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Peran Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, 19(2), 69–76.
- Wiwik, S. (2019). *MODEL PENGARUH MOTIVASI KERJA , PENGEMBANGAN KARIER , LINGKUNGAN KERJA*. 1–9.