



## **PENGARUH *TALENT MANAGEMENT*, *ENTREPRENEUR MOTIVATION*, *ENTREPRENEUR ENGAGEMENT* DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN**

**Riska Tri Oktaviani<sup>1</sup> Rifdah Abadiyah<sup>2</sup> Hasan Ubaidillah<sup>3</sup>**

### **Article History:**

Submitted: 7 Maret 2025  
Revised: 24 Agustus 2025  
Accepted: 26 Agustus 2025

### **Keywords:**

*Employee Performance;*  
*Entrepreneur*  
*Engagement;*  
*Entrepreneur Motivation;*  
*Talent Management.*

### **Kata Kunci:**

*Entrepreneur*  
*Engagement;*  
*Entrepreneur Motivation;*  
*Kinerja Karyawan;*  
*Talent Management.*

### **Correspondence:**

*Fakultas Bisnis Hukum*  
*dan Ilmu Sosial,*  
*Universitas*  
*Muhammadiyah Sidoarjo,*  
*Jawa Timur, Indonesia*  
*Email:*  
*aksir1510@gmail.com*

### **Abstract**

*Small and medium enterprises (SMEs) play a strategic role in regional and national economic growth, but the challenge they face is how to improve employee performance to be more productive and competitive. The purpose of this study was to examine how talent management, business motivation, and business engagement affect employee performance in the Tas SME business unit in Kedensari Village, Sidoarjo. This study used a quantitative approach with a purposive sampling technique applied to 186 employees. The Partial Least Square (PLS) method in SmartPLS 3.0 software was used to analyze data collected through a questionnaire with a Likert scale of 1-5. This study has several limitations. First, the scope of the study was limited to one SME business unit in Kedensari Village, Sidoarjo, so the results cannot be generalized. Second, data were collected through a Likert scale questionnaire that relies on the subjective perceptions of respondents. Third, the study only highlighted three main variables without considering other factors, such as organizational culture, leadership, and employee welfare. Further studies are recommended to explore additional variables for a more comprehensive understanding of employee performance in SMEs. This research provides an important contribution to human resource management in small and medium industries (SMEs), through optimizing talent management, entrepreneur motivation, and employee engagement.*

### **Abstrak**

Industri kecil dan menengah (IKM) memiliki peran strategis dalam pertumbuhan ekonomi daerah maupun nasional, namun tantangan yang dihadapi adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan agar lebih produktif dan berdaya saing. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana manajemen talenta, motivasi bisnis, dan keterlibatan bisnis mempengaruhi kinerja karyawan di unit usaha IKM Tas Desa Kedensari, Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *purposive sampling* diterapkan pada 186 karyawan. Metode *Partial Least Square (PLS)* pada software SmartPLS 3.0 digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala likert 1-5. Penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan. Pertama, cakupan penelitian terbatas pada satu unit usaha IKM di Desa Kedensari, Sidoarjo, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan. Kedua, data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert yang bergantung pada persepsi subjektif responden. Ketiga, penelitian hanya menyoroti tiga variabel utama tanpa mempertimbangkan faktor lain, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan kesejahteraan karyawan. Studi lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi variabel tambahan guna pemahaman lebih komprehensif terkait kinerja karyawan di IKM. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di industri kecil dan menengah (IKM), melalui optimalisasi manajemen talenta, motivasi entrepreneur, dan keterlibatan karyawan.

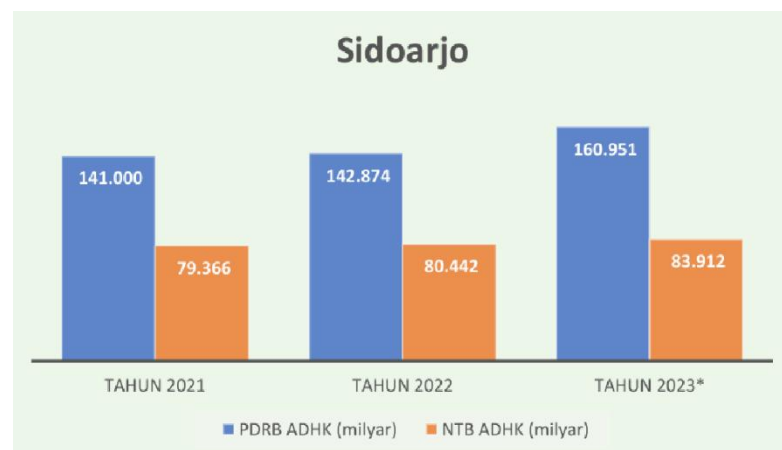
Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia<sup>2,3</sup>

Email: [rifdahabadiyah@umsida.ac.id](mailto:rifdahabadiyah@umsida.ac.id)<sup>2</sup>

Email: [ubaid@umsida.ac.id](mailto:ubaid@umsida.ac.id)<sup>3</sup>

## PENDAHULUAN

Perekonomian Indonesia terhitung masih jauh dari kemajuan dibandingkan dengan negara-negara lain, karena masih dianggap sebagai negara berkembang daripada negara maju. Hal ini terlihat dari tingkat pengangguran yang tinggi di Indonesia dan penurunan terus-menerus kesejahteraan masyarakat (Rifdah Abadiyah dan Ilviyah, 2022). Dalam persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus merespon dengan cepat, terutama terhadap persaingan bisnis, dalam menciptakan sumber daya manusia secara berkualitas. Dalam mengatasi hambatan tersebut, strategi yang penting adalah menjaga ketersediaan sumber daya manusia dengan berkualitas tinggi, yang akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan meningkatkan efisiensi kerja (Djaya, 2021). Kinerja karyawan menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan dalam memperoleh tujuan, visi, serta misi perusahaan. Dengan demikian, untuk menjadi lebih terarah, organisasi harus terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja menjadi hasil kerja yang mampu diperoleh individu untuk melaksanakan tugas sejalan terhadap kewajibannya. Di era modern ini, Indonesia masih membutuhkan orang yang mampu menciptakan lapangan kerja. Pada umumnya orang mendirikan bisnis untuk menciptakan lapangan kerja. Industri yang dibuat tidak harus berskala besar, akan tetapi bisa dalam skala kecil atau menengah. Industri kecil dan menengah (IKM) telah menduduki fungsi utama untuk sektor perekonomian Indonesia karena kemampuan mereka untuk menciptakan lapangan kerja. IKM juga menjadi penyumbang pendapatan primer maupun sekunder untuk banyak rumah tangga di Indonesia. Tercatat 4,4 juta industri kecil dan menengah (IKM) yang mampu menyerap 15,64 juta tenaga kerja pada tahun 2021, sehingga IKM dikenal sebagai salah satu pilar ekonomi nasional (Soesanto dkk., 2023).



Sumber: Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Timur, 2023

**Gambar 1.**  
**Data Jenis IKM Sidoarjo Berdasarkan Kategori Pasar Tahun 2022**

Gambar di atas menunjukkan peningkatan Nilai Tambah Bruto (NTB) UMKM di Tahun 2023 dibandingkan periode sebelumnya. Kabupaten Sidoarjo telah mampu berkontribusi pada perkembangan industri kecil menengah (IKM) serta usaha mikro kecil menengah (UMKM). UMKM dan IKM sangat membantu perkembangan ekonomi Kabupaten Sidoarjo, memberikan kontribusi untuk bangsa, menciptakan lapangan kerja, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

**Tabel 1.**  
**Sebaran Usaha IKM di Jawa Timur klasifikasi 2021**

No	Kota	Jumlah
1	Pamekasan	44.462
2	Bondowoso	40.086
3	Sidoarjo	39.131
4	Tulungagung	38.509
5	Jember	35.506
6	Situbondo	35.343
7	Malang	30.294

Sumber: Profil Industri Mikro dan Kecil, 2021

Kecamatan Tanggulangin adalah daerah industri di Kabupaten Sidoarjo yang terkenal dengan produk kerajinan kulit. Kecamatan ini adalah sentra IKM yang menghasilkan produk kerajinan kulit seperti tas dan produk kerajinan kulit lainnya, seperti jaket, sepatu, dan lain-lain. Diantaranya adalah Desa Kedensari, Desa Kalisampurno, Desa Kludan, Desa Ketegan, dan Desa Randegan. Menurut catatan KEMENPERIN Sidoarjo, jumlah IKM di Tanggulangin mencapai kurang lebih 798 unit usaha dengan menerima tenaga kerja diatas dari 2.500 orang. Desa Kedensari mayoritas penduduknya bekerja sebagai pengrajin tas dan koper dengan jumlah 59 unit usaha tas.



Sumber: Data Diolah, 2024

**Gambar 2.**  
**Grafik Penjualan Produk Tas Di Shopee**

Gambar diatas menunjukkan bahwa perbedaan kinerja individu karyawan dalam sektor kerajinan kulit dapat dipengaruhi oleh *talent management*, *entrepreneur motivation*, dan *entrepreneur engagement* secara simultan. Studi yang dilakukan di industri kerajinan kulit IKM tas ini mengungkap bahwa manajemen sumber daya manusia, termasuk pengadaan tenaga kerja, pelatihan, dan pengembangan karir, memiliki dampak langsung terhadap produktivitas karyawan. Dari grafik penghasilan penjualan di Shopee pada satu minggu terakhir di bulan Agustus, produksi Tas telah mengalami fluktuasi penjualan. Data lapang diatas merupakan hasil ketidak konsitenan penjualan tas. Fluktuasi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di IKM tas harus lebih konsisten. *Talent management* yang efektif dapat membantu tim mengoptimalkan kemampuan mereka dan *entrepreneur motivation* yang kuat dapat mendorong kinerja yang lebih stabil, serta *entrepreneur engagement* yang tinggi dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk secara konsisten mencapai target penjualan. IKM tas dapat mencapai tingkat penghasilan yang lebih tinggi dan stabil di Shopee dan mengurangi fluktuasi penjualan dengan menerapkan ketiga komponen ini secara bersamaan. Oleh karena itu dalam dunia IKM

*Pengaruh Talent Management, Entrepreneur Motivation, Entrepreneur Engagement dalam Peningkatan Kinerja Karyawan,*

*Riska Tri Oktaviani, Rifdah Abadiyah, dan Hasan Ubaidillah*

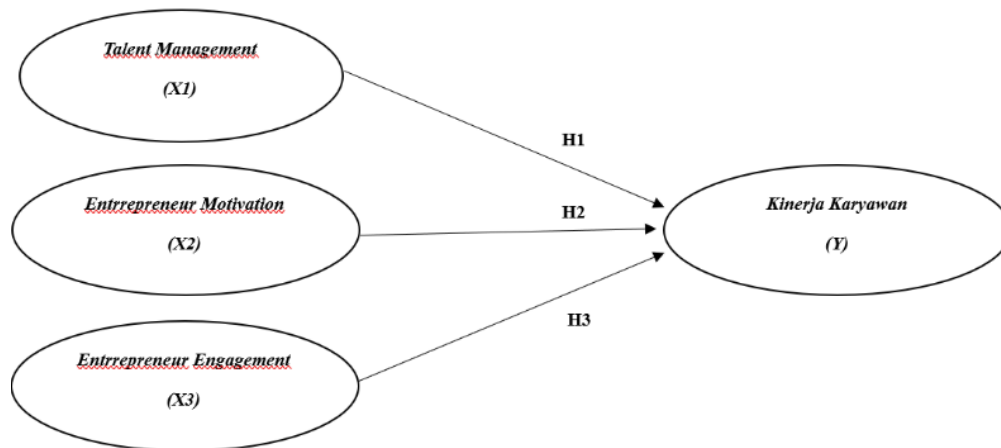
saat ini, persaingan menjadi semakin ketat. Sumber daya manusia secara berkualitas tinggi sangat utama untuk keberhasilan bisnis mana pun di tengah persaingan yang ketat, terutama untuk kinerja karyawan di IKM.

Talent management merupakan strategi organisasi dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan individu berbakat guna meningkatkan daya saing perusahaan, yang semakin banyak diterapkan untuk meningkatkan retensi karyawan dan inovasi bisnis. *Entrepreneur engagement* mencerminkan tingkat keterlibatan aktif individu dalam aktivitas kewirausahaan, yang dipengaruhi oleh jejaring, interaksi dengan ekosistem bisnis, serta pemanfaatan teknologi digital yang semakin mempercepat kolaborasi dan adaptasi pasar. Sementara itu, *entrepreneur motivation* adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk memulai serta mengembangkan usaha mereka, dipengaruhi oleh faktor prestasi, kebutuhan akan kemandirian, serta tren pasar yang semakin dinamis. Dalam model konseptual, ketiga variabel ini berperan sebagai faktor utama yang dapat mempengaruhi keberhasilan bisnis dan inovasi dalam organisasi, di mana pengelolaan talenta yang efektif berpotensi meningkatkan keterlibatan serta motivasi wirausaha, sehingga mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan usaha.

Menjalankan manajemen talenta berarti mencari bakat, memilih bakat, mengembangkan bakat, dan menempatkan pekerja yang tepat di posisi yang sesuai (Purnawan dkk., 2023). Beberapa studi menunjukkan bahwa manajemen talenta dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan karir dan strategi retensi yang efektif, tetapi implementasi yang kurang optimal sering kali menyebabkan ketidaksesuaian dengan sistem prestasi kerja (Rinadra dkk., 2023). Selain itu, beberapa penelitian mengungkap bahwa keterlibatan karyawan berperan sebagai mediator dalam hubungan antara manajemen talenta dan kinerja, menunjukkan bahwa pengaruh langsung manajemen talenta terhadap kinerja masih belum sepenuhnya dipahami (Kuswady & Hendarsjah, 2022). Faktor lain seperti kompensasi dan motivasi kerja juga ditemukan memiliki peran penting, tetapi belum banyak penelitian yang membahas bagaimana interaksi antara manajemen talenta, kompensasi, dan motivasi kerja dapat secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai industri. Selain itu, *manajemen talenta* bertanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan bakat dalam perusahaan berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan. Peningkatan produktivitas akan berdampak besar pada upaya perusahaan untuk membangun tempat kerja di masa depan, yang berarti karyawan dalam kemampuan maupun potensi besar mampu memainkan fungsi utama pada perusahaan.

Selain manajemen talenta, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh *entrepreneur motivation*, yang merujuk pada komponen mendorong perilaku seseorang dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bisnis. Proses menentukan intensitas, jalan, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya dikenal sebagai motivasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Carolyn & Rahadi, 2020), menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, tetapi efeknya bergantung pada jenis organisasi, di mana motivasi lebih berpengaruh pada perusahaan swasta dibandingkan instansi pemerintahan. Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa meskipun motivasi berperan dalam meningkatkan kinerja, terdapat perbedaan hasil penelitian terkait apakah motivasi kerja memiliki pengaruh langsung atau harus dimoderasi oleh faktor lain seperti disiplin kerja atau lingkungan organisasi. Ketika seseorang menunjukkan keinginan yang kuat untuk bekerja, kepuasan, dan rasa tanggung jawab atas pekerjaan mereka, maka seseorang tersebut mempunyai motivasi perilaku kerja yang tinggi. Seringkali, keinginan untuk mencapai tujuan tertentu menentukan perilaku seseorang (Dewi dkk., 2023). *Entrepreneur Engagement* menunjukkan bahwa karyawan harus terlibat dalam bisnis yang dilakukan. Ini juga merupakan komponen tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa pekerja sangat peduli dengan pekerjaan mereka dan perusahaan mereka. Seorang karyawan yang berdedikasi akan melakukan semua yang mereka bisa dalam menyelesaikan tugas, memantau kinerja mereka di tempat kerja, memastikan bahwa tugas telah diselesaikan sesuai dengan

tujuan organisasi, dan bersedia memperbaiki diri jika terjadi masalah (Sucahyowati, 2022). Penelitian terdahulu oleh (Amanda Savitri *et al.*, 2023), mengidentifikasi bahwa budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap keterlibatan karyawan dan kinerja mereka, tetapi belum banyak penelitian yang mengeksplorasi bagaimana *entrepreneur engagement* berinteraksi dengan faktor lain seperti talent management dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan fenomena, masalah, dan ruang lingkup penelitian yang disebutkan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Talent Management, Entrepreneur Motivation, Entrepreneur Engagement* dalam Peningkatan Kinerja Karyawan IKM Tas Kedensari”.



Sumber: Data Diolah, 2024

**Gambar 3.**  
**Kerangka Konseptual**

*Talent management* merupakan strategi bisnis yang berfokus pada peningkatan performa pegawai demi tercapainya sasaran organisasi. Strategi ini melibatkan serangkaian proses, mulai dari mengenali potensi karyawan, mengembangkan kemampuan mereka, mempertahankan sumber daya manusia berkualitas, hingga menempatkan mereka pada posisi yang tepat. Pendekatan ini bertujuan untuk mengoptimalkan kontribusi karyawan terhadap keberhasilan perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan dari (Permadi dkk., 2024), dengan judul “Efek Manajemen Talenta dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Retensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening”, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari *talent management* terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut sepadan hasil penelitian dari (Karina & Ardana, 2020), yang menunjukkan serupa. Selain itu penelitian ini didukung dengan hasil penelitian dari (Divya Malika & Aminuddin Irfani, 2022); (Fachrunnisa, t.t.); (Ilham Safar dkk., 2022) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *talent management* terhadap kinerja karyawan. Melihat hal tersebut kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan kualitas program manajemen talenta yang diimplementasikan di IKM Tas.

H1: *Talent Management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan IKM Tas Desa Kedensari

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Irijanto & Setiawan, t.t.). mendefinisikan motivasi sebagai faktor penggerak yang memengaruhi tindakan manusia. Terdapat korelasi positif antara tingkat motivasi yang diterima karyawan dengan kualitas kinerja mereka. Sementara itu, penelitian (Aditya dkk., 2023), yang berjudul “*Membangun komitmen berwirausaha melalui motivasi berwirausaha dan kepuasan kerja pada industri kecil menengah (IKM)*”, mengungkapkan bahwa semangat kewirausahaan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, dalam makna lain, motivasi karyawan secara semakin tinggi, semakin produktif mereka dalam menyelesaikan tugas. Hasil tersebut juga sama dengan studi yang dilakukan oleh (Octavianasari, 2020), menyatakan mengenai terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini sepadan dan didukung oleh penelitian

(Baj & Baj, 2023); (Dika dkk., 2023); (Pratama & Riana, 2022), yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: *Entrepreneur Motivation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan IKM Tas Desa Kedensari

Jika karyawan terlibat dengan pekerjaan mereka, maka mereka dapat meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja dan produktivitas, UMKM atau sejenisnya akan lebih baik dalam mencapai tujuan mereka. Dari penelitian (Suchayowati, 2022), menyatakan bahwa keterlibatan karyawan berdampak positif pada kinerja karyawan. Di UMKM bidang fashion muslimah, Jakarta, mengungkapkan bahwa semangat kewirausahaan memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan, temuan ini dipekuat dari penelitian yang dilaksanakan dari (Agлина Ulfah & Nilasari, 2023); (Meisyah Mutiara dkk., 2025); (Ruchiyat dkk., 2025); (Ramadani & Abadi, t.t.), employee engagement dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Dengan kata lain, keterlibatan karyawan dengan IKM meningkat, maka semakin produktif mereka dalam mengerjakan tugas mereka.

H3: *Entrepreneur Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan IKM Tas Desa Kedensari

Putra & Wibawa (2023) menegaskan bahwa manajemen talenta dan motivasi wirausaha adalah faktor penting yang secara signifikan mempengaruhi kinerja entrepreneur muda di Bali, yang relevan untuk diterapkan dalam konteks peningkatan kinerja karyawan IKM. Suastini & Putra (2022) menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, serta pentingnya motivasi sebagai pendorong utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai di berbagai sektor industri.

## METODE PENELITIAN

IKM Tas Desa Kedensari, Tanggulangin, adalah tempat penelitian ini dilakukan dengan populasi sampling terdiri dari 186 karyawan dari 7 IKM di Kedensari, di mana teknik *purposive sampling* dipilih karena responden yang diambil harus memenuhi kriteria tertentu, yaitu berstatus sebagai karyawan aktif, memiliki masa kerja minimal 1 tahun agar memahami kondisi kerja, terlibat langsung dalam aktivitas operasional atau manajerial, serta bersedia menjadi responden, sehingga data yang diperoleh lebih relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Penelitian ini memanfaatkan deskripsi kuantitatif. Fokus dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu *Talent Management* (X1), *Entrepreneur Motivation* (X2), *Entrepreneur Engagement* (X3) dan Kinerja Karyawan sebagai (Y). Data dalam penelitian ini dikumpulkan memanfaatkan data primer dari kuesioner juga data sekunder pada penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini, skala likert dimanfaatkan dalam mengukur tingkat kesadaran, pemahaman, dan persepsi fenomena yang dibahas pada setiap individu atau kelompok orang. Persepsi, sikap, dan pendapat individu atau kelompok dibahas dalam penelitian tersebut digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Untuk masing-masing variabel, peneliti memberikan lima pilihan jawaban dengan skala 1-5. Penelitian ini memanfaatkan teknik analisis data "*Partial Least Square*" (PLS) melalui aplikasi software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian tidak bergantung pada asumsi Struktural Equation Modeling (SEM), yang berarti PLS adalah teknik analisis multivariate yang menggunakan analisis regresi dan analisis faktor. Tujuan dari SEM adalah untuk menguji teori dan penelitian empiris dengan data pendukung (Ahmad, 2023). Pengamatan ini menggunakan teknik analisis pengujian pada *outer model*, *inner model* dan uji hipotesis. Pengujian *outer model* terdapat tiga uji yaitu *Convergen Validity*, *Construct reliabilily & validity*, *Discriminant Validity*, sedangkan pengujian pada *inner model* yaitu *R Square* dan uji hipotesis (Purwanto dkk., 2024). Penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok orang tentang fenomena yang dibahas. Peneliti menunjukkan lima pilihan jawaban untuk responden pada setiap variabel, dengan skala mulai dari 1-5.

*Talent management* merupakan proses penting bagi IKM Tas di Desa Kedensari untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan bakat dari karyawan yang berpotensi, yang memungkinkan individu untuk mencapai potensi terbaik mereka. Pada IKM Tas ini, *talent management* bisa diukur dengan beberapa indikator, yaitu retensi bakat: Melihat berapa banyak karyawan unit usaha IKM tas yang berbakat sehingga tetap tinggal di IKM dalam jangka waktu tertentu. Tingkat retensi yang tinggi menunjukkan bahwa unit usaha IKM tas Desa Kedensari berhasil menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat. Adanya penghargaan: sistem yang digunakan oleh IKM Tas untuk mengidentifikasi, menghargai, dan memberikan imbalan kepada karyawan berdasarkan kinerja, kontribusi, atau pencapaian mereka. Pemberdayaan karyawan: strategi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan IKM Tas dan kepuasan karyawan dengan memberikan mereka lebih banyak kebebasan, tanggung jawab, dan peluang untuk maju. Evaluasi kinerja: Indikator ini melibatkan evaluasi kinerja dari karyawan unit usaha IKM tas yang berulang untuk mengukur kontribusi karyawan terhadap tujuan dari organisasi IKM yang ada di Desa Kedensari. Ini dapat mencakup penilaian keterampilan, pencapaian target, atau penilaian kinerja yang objektif.

*Entrepreneur Motivation* merupakan keinginan kuat dalam diri seseorang untuk memaksimalkan kemampuan mereka, meningkatkan kreatifitas, dan menghasilkan ide-ide baru bagi karyawan unit usaha IKM Tas di Desa Kedensari. Indikator pengukuran *Entrepreneur Motivation*, Orientasi masa depan: Karyawan di IKM Tas harus memiliki tujuan jangka panjang dan perencanaan strategis untuk mencapai kesuksesan di masa depan. Kerja keras: Komitmen dan dedikasi seseorang yang dapat memotivasi serta menginvestasikan waktu dan usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Usaha untuk maju: dorongan untuk terus berkembang, berinovasi, dan meningkatkan kinerja pada perusahaan. Ketekunan: Kemampuan untuk bertahan menghadapi tantangan dan terus berusaha meskipun menghadapi kesulitan. Rekan kerja: kemampuan untuk membangun hubungan dan bekerja sama dengan orang lain dalam lingkungan bisnis.

*Entrepreneur engagement* bagi karyawan unit usaha IKM tas Desa Kedensari, merupakan keadaan positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya dan diukur melalui keinginan untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dan energi yang ditunjukkan melalui perilaku seperti kepentingan, fokus, perasaan intens, dan antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. *Entrepreneur engagement* bagi karyawan unit usaha IKM Tas, keterlibatan karyawan terhadap usaha yang dilakukan dan dipenuhi rasa semangat, dedikasi, dan penyerapan. Indikator pengukuran *entrepreneur engagement*, Tim dan hubungan rekan kerja: Hubungan baik, dukungan dan motivasi dari rekan kerja yang ada di IKM Tas dapat memotivasi satu sama lain untuk lebih terikat dengan perusahaan. Kesejahteraan kerja: karyawan di unit usaha IKM Tas harus memiliki rasa nyaman di tempat kerja, sehingga karyawan lebih tertarik untuk terus bekerja di IKM Tas tersebut. Kompensasi yang mengikat: gaji, pengakuan, dan penghargaan adalah kompensasi non-keuangan yang mendorong karyawan unit usaha IKM Tas untuk tetap bekerja.

Hasil kerja karyawan unit usaha IKM Tas berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Indikator pengukuran kinerja karyawan. Kualitas Kerja: kualitas kerja pada karyawan unit usaha IKM Tas, merupakan satu cara untuk mengevaluasi tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diharapkan dengan mengacu pada tingkat kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan mereka. Kuantitas Kerja: banyak keluaran dibuat sesuai dengan standar, dengan hasil yang lebih baik, dan dengan tingkat kesalahan yang lebih rendah. Ketepatan Waktu: ketepatan karyawan unit usaha IKM Tas dalam menyelesaikan pekerjaan dan menundanya. Kehadiran: IKM Tas di Desa Kedensari sangat mementingkan kehadiran karyawan, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan pada IKM Tas tersebut. Kemampuan kerjasama: ada beberapa jenis pekerjaan yang membutuhkan dua atau lebih karyawan untuk bekerja sama di IKM Tas, sehingga sangat

penting bagi karyawan untuk bekerja sama, karena kemampuan kerjasama juga merupakan cara lain untuk menilai kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian model luar terdapat tujuan dalam menilai validitas dan reliabilitas dari pengukuran konstruk atau indikator. Tahap pengujian ini mencakup *convergen validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Nilai loading factor setiap indikator tentang manajemen talenta sudah memenuhi syarat karena nilainya lebih dari 0,700. Dengan demikian, mampu disimpulkan mengenai semua indikator valid karena memenuhi korelasi. Selain melihat nilai *cross loading* dari masing-masing indikator, uji *convergen validity* juga harus diuji dengan melihat nilai varian rata-rata diekstraksi (AVE) dari masing-masing konstruk. Nilai AVE masing-masing konstruk mampu disajikan dari tabel di bawah ini.

**Tabel 2.**  
**Nilai AVE**

Variabel	Average Variant Extracted (AVE)	Keterangan
<i>Talent Management (X1)</i>	0,681	Valid
<i>Entrepreneur Motivation (X2)</i>	0,644	Valid
<i>Entrepreneur Engagement (X3)</i>	0,578	Valid
Kinerja Karyawan	0,580	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2, mampu dideskripsikan mengenai pada setiap variabel yang mana diketahui pada  $AVE > 0,5$ . Sehingga mampu diperoleh kesimpulan mengenai setiap variabel penelitian dinyatakan valid atau telah memenuhi kriteria variabel latennya. Sehingga nilai AVE tersebut telah memenuhi validitas convergen yang baik. Dalam penelitian ini, *validitas discriminant* diuji dengan nilai *cross-loading*. Apabila untuk nilai *cross-loading* suatu indikator paling tinggi daripada dengan variabel lainnya, indikator tersebut dinyatakan memenuhi *validitas discriminant*. Ini karena hasil analisis nilai *cross-loading* semua indikator telah sesuai dengan ketentuan nilai *discriminant validity*. Hasil analisis, menunjukkan mengenai variabel laten dalam indikator yang dibold memiliki nilai secara lebih tinggi daripada untuk indikator di kolom lain yang memiliki nilai yang lebih rendah. Dengan *cross-loading* untuk setiap variabel yang lebih besar dari 0,7, mampu diperoleh kesimpulan mengenai variabel laten tersebut memiliki nilai yang sesuai dengan ketentuan validitas diskriminan.

**Tabel 3.**  
**Composite Reliability**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Talent Management (X1)</i>	0,756	0,846
<i>Entrepreneur Motivation (X2)</i>	0,860	0,900
<i>Entrepreneur Engagement (X3)</i>	0,765	0,865
Kinerja Karyawan (Y)	0,854	0,891

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel tersebut membuktikan realibilitas konstruk, yang dapat diketahui pada nilai cronbach's alpha serta nilai gabungan realibilitas. Disebut reliabel, apabila untuk nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus lebih tinggi daripada 0,7. Menurut tabel 12, mampu diperoleh kesimpulan mengenai realibilitas konstruk dan cronbach's alpha adalah reliabel, karena nilai realibilitas komposit dan cronbach's alpha masing-masing memperoleh nilai di atas 0,7.

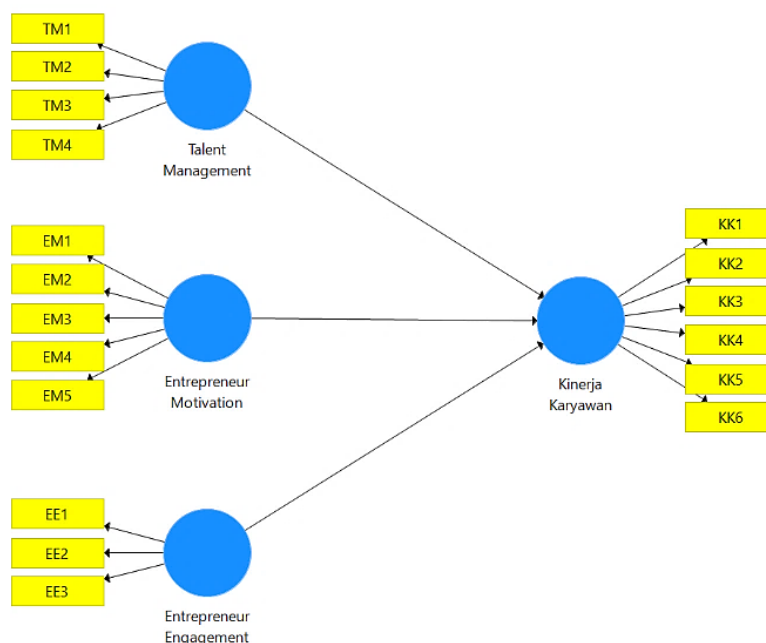


**Tabel 4 .**  
**Nilai R Square**

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,739	0,731

Sumber: Data Diolah, 2024

Seberapa tinggi pengaruh variabel laten independen terhadap dependen mampu dihitung dengan menggunakan nilai R Square. Menurut ketentuan, nilai R- square sejumlah 0,67 dianggap moderat (sedang) jika nilainya lebih dari 0,33 serta lemah apabila nilainya kurang dari 0,33. Menurut hasil tabel, nilai R-Square untuk kinerja karyawan adalah 0,731. Hal tersebut membuktikan mengenai, dengan *R-Square* yang disesuaikan kurang dari 0,67, pengaruh variabel eksogen X1, X2, dan X3 terhadap Y adalah moderat atau sedang. Variabel talent management, entrepreneur motivation, entrepreneur engagement secara bersamaan memiliki pengaruh sebesar 73,1 persen terhadap kinerja karyawan. Dalam analisis SEM-PLS untuk menguji hubungan suatu variabel dilakukan terhadap sampel dengan metode *bootstrapping* untuk mengurangi masalah ketidaknormalan yang terkait dengan data penelitian. Berikut ini adalah hasil dari pengujian metode *bootstrapping* untuk analisis SEM-PLS:



Sumber: Data Diolah, 2024

**Gambar 4.**  
**Output Bootstrapping**

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel *talent management*, *entrepreneur motivation*, *entrepreneur engagement* terhadap kinerja karyawan dengan metode *bootstrapping* smart-pls adalah melihat hasil perhitungannya berdasarkan pada pengaruh langsung (*path coefficient*) di bawah ini.

**Tabel 5.**  
**Path Coefficient**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values	Hasil	Hipotesis
X1 -> Y	0,312	0,312	0,082	3,780	0,000	Berpengaruh serta Signifikan	Diterima
X2 -> Y	0,370	0,358	0,083	4,442	0,000	Berpengaruh serta Signifikan	Diterima
X3 -> Y	0,272	0,283	0,106	2,566	0,011	Berpengaruh serta Signifikan	Diterima

Sumber: Data Diolah, 2024

Tujuan uji hipotesis adalah untuk menentukan apakah hipotesis mampu diterima dengan mempertimbangkan nilai signifikansi antara konstruk, nilai *t-statistic*, serta nilai *p value*. Dalam penelitian ini, aturan *t statistic* >1,96 digunakan, dalam tingkatan signifikansi *p value* 0,05 (5 persen), dan koefisien beta bernilai positif. Berdasarkan hasil uji path coefficient diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen berpengaruh positif dan signifikan. Diantara variabel *talent management*, *entrepreneur motivation*, *entrepreneur engagement*. *Talent management* dan *entrepreneur motivation* memiliki nilai *p value* lebih kecil. Hal ini menunjukkan bahwa *talent management* dan *entrepreneur motivation* memiliki pengaruh paling signifikan dari variabel lainnya. Penelitian ini juga didukung secara empiris oleh hasil jawaban responden dari variabel *talent management*. Terdapat item pernyataan yang paling tinggi dengan indikator evaluasi kerja yaitu “Setiap produk yang dihasilkan selalu diperiksa terlebih dahulu sebelum menuju proses *packaging*”. Hal ini menyatakan bahwa karyawan yang ada di IKM Tas selalu melakukan evaluasi terhadap tas yang akan didistribusikan sebelum proses *packaging*. Sedangkan item pernyataan dengan nilai terendah “pimpinan saya memberi bonus apabila saya memenuhi target” Hal tersebut menunjukkan bahwa pimpinan belum maksimal dalam memberi bonus kepada karyawan IKM sesuai target mereka.

Dalam pelatihan pengembangan, manajemen talenta memerlukan identifikasi, pelatihan, dan program pengembangan yang baik. Jika karyawan dapat mengelola keterampilannya, mereka akan lebih mudah menyelesaikan tugas. Perusahaan harus mengoptimalkan *talent management* dengan memaksimalkan proses pengelolaan sumber daya manusia untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Hipotesis dalam penelitian ini diterima karena hasil analisis menunjukkan hubungan yang signifikan antara manajemen talenta dan kinerja karyawan. Temuan empiris yang menunjukkan bahwa karyawan selalu melakukan evaluasi terhadap produk sebelum proses *packaging* mengindikasikan adanya penerapan sistem kerja yang terstruktur dan berorientasi pada kualitas. Selain itu, meskipun sistem insentif belum optimal, keterlibatan karyawan dalam proses evaluasi tetap menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja

Selanjutnya, untuk variabel *entrepreneur motivation* menunjukkan hasil penelitian bahwa *entrepreneur motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan IKM Tas. Penelitian ini diperkuat juga secara empiris dari hasil jawaban responden dari variabel *entrepreneur motivation* yang paling tinggi dengan indikator orientasi masa depan yaitu “Saya termotivasi untuk terus belajar teknik baru dalam pembuatan tas. Hal ini menyatakan bahwa karyawan di IKM Tas merasa termotivasi untuk belajar mengenai teknik baru dalam pembuatan tas. Sedangkan untuk item pernyataan

dengan nilai terendah yaitu “saya bersedia bekerja di luar jam kerja normal untuk menyelesaikan pesanan tas tepat waktu”. Karyawan di IKM tas mereka merasa kurang nyaman atau tidak setuju untuk bekerja di luar jam kerja normal dengan kondisi kerja yang tidak mendukung atau menyebabkan ketidaknyamanan jika harus bekerja di luar jam kerja normal. Motivasi kewirausahaan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam berbagai aspek kinerja, seperti inisiatif, produktivitas, dan kualitas kerja. Hipotesis dalam penelitian ini diterima karena hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kewirausahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan empiris menunjukkan bahwa karyawan di IKM Tas termotivasi untuk terus belajar teknik baru dalam pembuatan tas, yang mencerminkan semangat inovasi dan peningkatan keterampilan. Namun, indikator dengan nilai terendah mengenai kesediaan bekerja di luar jam kerja menunjukkan adanya batasan dalam fleksibilitas kerja yang dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kewirausahaan sangat utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor IKM, khususnya di industri tas yang ada di Desa Kedensari.

Hasil penelitian, membuktikan terkait *entrepreneur engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di IKM Tas. Karyawan yang lebih terlibat dalam aktivitas kewirausahaan menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan, baik dari segi produktivitas maupun kualitas hasil kerja mereka. Hipotesis yang menyatakan bahwa keterlibatan kewirausahaan berdampak positif pada kinerja karyawan dapat diterima. Hipotesis bahwa *entrepreneur engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima karena hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan aktif karyawan dalam aktivitas kewirausahaan meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Indikator tertinggi dari variabel ini, yakni kolaborasi dan dukungan antar rekan kerja dalam produksi tas, menunjukkan bahwa keterlibatan kewirausahaan tidak hanya meningkatkan aspek teknis pekerjaan, tetapi juga memperkuat solidaritas dan sinergi tim. Sebaliknya, persepsi negatif terhadap sistem gaji dan bonus mengindikasikan adanya ketidakpuasan terhadap kebijakan kompensasi, yang dapat berpengaruh terhadap tingkat keterlibatan.

Penelitian ini juga didukung secara empiris oleh hasil jawaban responden dari variabel *entrepreneur engagement* yang paling tinggi dengan indikator tim dan hubungan rekan kerja yaitu “Saya merasa rekan-rekan kerja saya di bagian produksi tas saling membantu ketika ada kesulitan dalam proses pembuatan”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam melakukan produksi tas menunjukkan tingkat kolaborasi yang tinggi, dengan saling membantu ketika menghadapi kesulitan dalam proses pembuatan tas. Pernyataan ini juga mencerminkan lingkungan kerja yang penuh dukungan dan kesolidan tim yang kuat. Sedangkan untuk item pernyataan dengan nilai mean terendah pada variabel *entrepreneur engagement* yaitu “saya merasa gaji dan bonus yang saya terima sesuai dengan keterampilan dan kontribusi saya dalam pembuatan tas”, yang artinya hal ini menunjukkan bahwa karyawan di IKM masih merasa bahwa gaji dan bonus yang diterima masih belum sesuai dengan kontribusi dan keterampilan mereka dalam pembuatan tas. Penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan. Pertama, cakupan penelitian terbatas pada satu unit usaha IKM di Desa Kedensari, Sidoarjo, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan. Kedua, data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert yang bergantung pada persepsi subjektif responden. Ketiga, penelitian hanya menyoroti tiga variabel utama tanpa mempertimbangkan faktor lain, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan kesejahteraan karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilaksanakan dari peneliti, sehingga mampu diperoleh kesimpulan mengenai saran bagi IKM dan bagi pengembangan teori, untuk mendukung

pengembangan IKM Tas di Desa Kedensari, perlu diterapkan strategi talent management yang tidak hanya berfokus pada pelatihan digital dan pengelolaan talenta, tetapi juga pada peningkatan kapasitas inovasi dan adaptasi terhadap tren pasar. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan penerapan *mentorship* dan *coaching* bagi karyawan untuk mempercepat penguasaan keterampilan serta meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja.

Saran dari penulis untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengkaji strategi *talent management* yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan IKM Tas, terutama melalui pelatihan digital dan pengelolaan talenta yang terstruktur. Selain itu, motivasi kewirausahaan dapat diteliti lebih lanjut dalam kaitannya dengan keberlanjutan usaha dan inovasi di sektor IKM. Keterlibatan karyawan juga perlu dianalisis untuk melihat pengaruhnya terhadap efisiensi produksi dan daya saing produk. Selain itu, penelitian mengenai kesejahteraan karyawan, termasuk kompensasi dan lingkungan kerja, dapat memberikan wawasan baru dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas tenaga kerja di IKM Tas. Kemudian dengan lebih meningkatkan keterlibatan karyawan maka akan memberikan dukungan, karena karyawan yang terlibat secara aktif akan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap IKM.

## REFERENSI

- Aditya, R. P., Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2023). Membangun Komitmen Berwirausaha Melalui Motivasi Berwirausaha dan Kepuasan Kerja Pada Industri Kecil Menengah (IKM). *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3090–3105. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.4981>
- Aglina Ulfah, N., & Nilasari, B. M. (2023). The Effect of Training and Employee Motivation on Employee Performance and Mediation by Employee Engagement at Muslimah Fashion Umkm. *Indonesian Journal of Economic & Management Sciences*, 1(2), 143–158. <https://doi.org/10.55927/ijems.v1i2.3778>
- Ahmad, F. A., Iryani, N., & Pradana, T. (2023). Analisis Partial Least Squares (PLS): Model Electronic Word of Mouth pada Wisata Kolam Renang Alam Indah Sipanjang Darek Kota Payakumbuh. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/15719>
- Amanda Savitri, C., Luh Putu Nia Anggraeni, N., & Firman Santosa, D. (2023). Analisis Faktor Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 110–124. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.44680>
- Baj, B. R. L., & Baj, A. A. W. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SAMACO. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Carolyn, C., & Rahadi, D. R. (2020). STUDI LITERATUR: HUBUNGAN DAN PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(2), 107–116. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i2.177>
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). 3(1). <https://journal.unimma.ac.id/index.php/bmar/article/view/7656>
- Dika, R. N. F., Kusumah, A., & Ramadhan, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru. 1. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/757>
- Divya Malika & Aminuddin Irfani. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 43–46. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.933>
- Djaya, S. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MODERASI KOMPENSASI. *Buletin Studi Ekonomi*, 72. <https://doi.org/10.24843/BSE.2021.v26.i01.p06>
- Fachrunnisa, O. (t.t.). *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri*. <https://repository.unpkediri.ac.id/4740/1/732-Article%20Text-4230-1-10-20210918.pdf>
- Ilham Safar, Mujahid, & Andini. (2022). Pengaruh Talent Mangement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Borwita Citra Prima Makassar: The Effect of Talent Management on Employee Performance with Organizational Commitment as a Moderating Variable at PT. Borwita Citra Prima Makassar. *Jurnal Sinar Manajemen*, 9(1), 142–150. <https://doi.org/10.56338/jsm.v9i1.2335>

- Irijanto, B., & Setiawan, H. (t.t.). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI UMKM DI WILAYAH D.I. YOGYAKARTA*. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/160>
- 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>
- Kuswady, D., & Hendarsjah, H. (2022). Peran Mediasi Keterlibatan Kerja Dalam Hubungan Antara Transformasi Kepemimpinan, Pertukaran Anggota Leader, dan Kinerja Pekerjaan. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.1.170>
- Meisyah Mutiara, Junita Lubis, & Mulkan Ritonga. (2025). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia. *JUMBIWIRA : Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(1), 120–133. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v4i1.2062>
- Octavianasari, P. (2020). *Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi*. [https://eprints.ums.ac.id/52643/12/NASKAH%20PUBLIKASI\\_HUBUNGAN%20ANTARA%20MOTIVASI%20KERJA%20DENGAN%20KINERJA%20KARYAWAN.pdf](https://eprints.ums.ac.id/52643/12/NASKAH%20PUBLIKASI_HUBUNGAN%20ANTARA%20MOTIVASI%20KERJA%20DENGAN%20KINERJA%20KARYAWAN.pdf)
- Permadi, R. B., Nurhasannah, S., Febriani, R., & Robbie, R. I. (2024). THE EFFECT OF TALENT MANAGEMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH EMPLOYEE RETENTION AS INTERVENING VARIABLES IN THE PUBLIC SECTOR. *International Journal*, 8(1). <https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/10934/>
- Pratama, O. S., & Riana, N. L. K. M. P. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 137–145. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.24>
- Purnawan, R. T., Permata, R., Muthmainnah, S., & Muljadi, M. (2023). PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 25. <https://doi.org/10.31000/combis.v5i1.8061>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2024). *Analisis Data Penelitian Sosial dan Manajemen: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Medium*. 02(04). <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/50>
- Putra, I. K. & Wibawa, I. G. (2023). Manajemen Talenta dan Motivasi Wirausaha sebagai Faktor Pengaruh terhadap Kinerja Entrepreneur Muda di Bali. *Buletin Studi Ekonomi*, 12 (4). <https://doi.org/10.24843/BSE.2023.v12.i04.p07>
- Ramadani, M., & Abadi, M. D. (t.t.). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Kasus Pada PMI Lamongan)*. 6(2). <https://journal.stiejayakarta.ac.id/index.php/JMBJayakarta/article/view/337>
- Rifdah Abadiyah, & Ilviyah, L. (2022). PERAN KOMITMEN AFEKTIF DALAM MEMEDIASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN IKM KONVEKSI. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(3), 330–338. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i2.484>
- Rinadra, M. A., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Satria, M. A. H., & Darmawan, I. (2023). *Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur)*. 4(6). [https://www.researchgate.net/profile/Dr-Fauzi/publication/373603168\\_JIMT-4200/links/64f2ed67827074313ff043ee/JIMT-4200.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Dr-Fauzi/publication/373603168_JIMT-4200/links/64f2ed67827074313ff043ee/JIMT-4200.pdf)
- Ruchiyat, W. A., Manafe, H. A., Niha, S. S., & Man, S. (2025). *PENGARUH PELATIHAN, KEPEMIMPINAN DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PENGEMBANGAN KARIR SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BANK NTT KANTOR CABANG KHUSUS KUPANG*. 6(1). <https://ejournals.com/ojs/index.php/jkek/article/view/1542>
- Soesanto, H., Sa'adah, S., Sholihah, F., & Kustanto, M. (2023). PENINGKATAN DAYA SAING INDUSTRI KECIL MENENGAH (IKM) DALAM MENDUKUNG PEMULIHAN EKONOMI DI KABUPATEN SIDOARJO. *Jurnal Kebijakan Pembangunan Daerah*, 7(1), 16–31. <https://doi.org/10.56945/jkpd.v7i1.213>
- Suastini, N. N. L. & Putra, I. K. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar. *Buletin Studi Ekonomi*, 11 (2). <https://doi.org/10.24843/BSE.2022.v11.i02.p05>
- Sucahyowati, H. (2022). *Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada Akademi Maritim Nusantara Cilacap*. <https://www.academia.edu/download/109395324/267947189.pdf>