

Pengaruh *Talent Management*, *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Walikota Tangerang Selatan

Novia Rachmadhani¹, Maswanto²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: @novirchmdhn24@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of talent management, employee engagement, and job satisfaction on organizational commitment at the Civil Service and Human Resource Development Agency of South Tangerang City. The method used is a quantitative approach with an associative and comparative research design. Data were collected through questionnaires distributed to 50 employees, and the analysis was carried out using multiple linear regression. The results showed that all independent variables had a positive and significant influence on organizational commitment. Specifically, talent management showed a regression coefficient of 0.538, employee engagement 0.529, and job satisfaction 0.687. The R^2 value of 0.942 indicates that 94.2% of the variation in organizational commitment can be explained by these three variables. This finding indicates the importance of good HR management to improve employee commitment in public organizations.*

Keywords: *Talent management, employee engagement, job satisfaction, organizational commitment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh talent management, employee engagement, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif dan komparatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 50 pegawai, dan analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara khusus, talent management menunjukkan koefisien regresi 0,538, employee engagement 0,529, dan kepuasan kerja 0,687. Nilai R^2 sebesar 0,942 menunjukkan bahwa 94,2% variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Temuan ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan SDM yang baik untuk meningkatkan komitmen pegawai dalam organisasi publik.

Kata kunci: Talent management, employee engagement, kepuasan kerja, komitmen organisasi.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia kerja saat ini berlangsung sangat cepat, didukung oleh kemajuan teknologi digital yang terus mengalami pembaruan. Persaingan kerja yang semakin ketat menuntut sumber daya manusia (SDM) untuk terus berkembang dan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan guna mencapai tujuan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Dalam upaya mendukung pencapaian tersebut, diperlukan pengelolaan dan pemanfaatan SDM secara optimal, di mana setiap individu dituntut untuk bekerja secara produktif dan mencapai prestasi kerja yang maksimal. Hal ini hanya dapat dicapai jika pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Yulandri dalam Bonaventura Hendrawan Maranata et al., 2023). Dalam era globalisasi, SDM tidak hanya dinilai dari jumlah pegawai yang tersedia, tetapi juga dari nilai tambah yang mereka bawa bagi organisasi maupun masyarakat. Oleh karena itu, pemahaman, pengelolaan, dan pengembangan

SDM menjadi faktor kunci dalam mewujudkan kesuksesan organisasi modern. Salah satu lembaga penting dalam pengelolaan SDM di sektor publik adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang memiliki peran vital dalam menjalankan fungsi tersebut secara efektif dan efisien.

Keberhasilan organisasi tentu tidak terlepas dari kontribusi pegawai yang memiliki kemampuan menjalankan tugas melampaui kewajiban formal mereka. Pegawai yang mampu memberikan kinerja melebihi ekspektasi organisasi akan meningkatkan daya saing lembaga di tengah persaingan yang semakin kompleks. Dengan demikian, SDM harus memiliki perilaku ekstra-peran (*extra-role behavior*) yang berpengaruh positif terhadap eksistensi dan perkembangan organisasi. Kota Tangerang Selatan merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Tangerang yang secara resmi berdiri pada tahun 2008. Kabupaten Tangerang sebelumnya merupakan salah satu dari empat kabupaten di Provinsi Banten dengan jumlah penduduk mencapai 3.315.584 jiwa pada tahun 2007 dan luas wilayah sekitar 1.159,05 km². Akibat luas wilayah yang besar dan jumlah penduduk yang tinggi, pelayanan publik menjadi tidak merata. Oleh karena itu, pembentukan daerah otonomi baru seperti Kota Tangerang Selatan menjadi solusi untuk meningkatkan efisiensi pemerintahan dan kesejahteraan masyarakat.

Kota Tangerang Selatan diresmikan pada tanggal 26 November 2008 berdasarkan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2008. Kota ini terdiri dari 7 kecamatan hasil pengambilan wilayah dari Kabupaten Tangerang, yaitu Serpong Utara, Serpong, Setu, Pamulang, Ciputat, Ciputat Timur, dan Pondok Aren. Secara geografis, wilayah ini berada di bagian timur Provinsi Banten dengan luas 164,85 km². Kota Tangerang Selatan memiliki 54 kelurahan, 4.027 RT, dan 750 RW, dengan Kecamatan Pondok Aren menjadi wilayah terluas, disusul oleh Pamulang. Pemerintah Kota Tangerang Selatan memiliki berbagai dinas teknis di bawah Walikota, termasuk Dinas Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berperan dalam pembinaan dan peningkatan kualitas pegawai.

Menurut Luna Arocas et al. dalam Alden Nelson (2020), SDM memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi yang berkaitan erat dengan talent management. Talent management memiliki hubungan signifikan dengan employee engagement, yang menjadi dasar kuat dalam membentuk keterlibatan dan loyalitas pegawai. Employee engagement sendiri diartikan sebagai keterlibatan emosional dan intelektual pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya (Voon Li & Qi dalam Nelson, 2021). Pegawai yang engaged akan menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan usaha lebih dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Ismail & Razak dalam Hidayat (2016) membedakan kepuasan kerja menjadi dua jenis, yaitu *intrinsic satisfaction* (faktor internal seperti pengakuan, prestasi, dan tanggung jawab) dan *extrinsic satisfaction* (faktor eksternal seperti kompensasi, hubungan interpersonal, dan kebijakan organisasi). Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap 30 responden, ditemukan bahwa mayoritas pegawai memiliki tingkat kepercayaan, loyalitas, dan kerelaan kerja yang tinggi terhadap organisasi. Di samping itu, motivasi kerja juga merupakan faktor penting. Menurut Purwanto (2017), motivasi kerja mencakup kemampuan untuk menggerakkan, mengarahkan, dan menopang tingkah laku individu dalam mencapai tujuan kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti menetapkan judul: "Pengaruh Talent Management, Employee Engagement, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Walikota Tangerang Selatan."

2. KAJIAN TEORITIS

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan emosional dan identifikasi individu terhadap nilai serta tujuan organisasi. Menurut Luthans (2020), hal ini mencerminkan keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi bagian dari organisasi karena keyakinan terhadap misi dan nilai yang dianut. Bentuk komitmen ini dibagi menjadi tiga, yaitu: *afektif* (berdasarkan keterlibatan emosional), *berkelanjutan* (berdasarkan pertimbangan risiko dan manfaat), serta *normatif* (berdasarkan rasa kewajiban moral) (Yusuf & Syarif, 2018). Ketiganya menunjukkan bagaimana seseorang bisa tetap bekerja dalam organisasi baik karena kemauan hati, pertimbangan rasional, maupun dorongan etika.

Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen antara lain keadilan, dukungan organisasi, nilai bersama, serta keterlibatan karyawan (McShane & Van Glinow dalam Natoil, 2023). Selain itu, aspek personal seperti usia, pengalaman, dan kepribadian turut membentuk loyalitas terhadap organisasi (Sopiah dalam Adolph, 2016). Komitmen ini penting karena dapat meningkatkan produktivitas, menurunkan turnover, dan memperkuat hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi (Lee & Kim dalam Raharjo et al., 2023).

Talent Management

Talent management adalah proses strategis dalam merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan individu berbakat guna memenuhi kebutuhan organisasi secara berkelanjutan (Lomapow et al., 2022). Konsep ini tidak hanya berfokus pada perekrutan, melainkan

mencakup pelatihan, pengembangan karier, serta manajemen kinerja. *Talent management* bertujuan menciptakan keunggulan kompetitif melalui optimalisasi potensi karyawan di berbagai tingkatan organisasi (Malika & Irfani, 2022).

Dalam implementasinya, organisasi perlu menyusun strategi yang terstruktur, objektif, dan terbebas dari intervensi politik (Jesklin & Andrew, 2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas talent management antara lain nilai tenaga kerja, perubahan peran profesional SDM, dan kondisi demografi (Berger, 2017). *Talent management* juga berperan sebagai *creator* dan *protector value*, yaitu menciptakan nilai serta melindungi potensi individu agar terus memberikan kontribusi luar biasa bagi organisasi (Taufik, 2018).

Employee Engagement

Employee engagement merujuk pada keterikatan emosional dan psikologis seorang pegawai terhadap pekerjaannya dan organisasi. Menurut Allen (dalam Sihombing, 2018), pegawai yang engaged menunjukkan kepedulian, dedikasi, antusiasme, serta fokus untuk mencapai keberhasilan organisasi. Shuck (2019) mengelompokkan engagement ke dalam tiga tipe: engaged (terlibat penuh dan bersemangat), not engaged (hanya menjalani tugas tanpa antusiasme), dan actively disengaged (secara aktif tidak bahagia dan cenderung negatif terhadap organisasi). Dimensi utama dalam engagement mencakup vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (keterlibatan penuh dalam pekerjaan).

Faktor yang mempengaruhi employee engagement mencakup lingkungan kerja, kepemimpinan efektif, hubungan dengan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan, serta sistem kompensasi yang adil (Anitha dalam Lina, 2019). Selain itu, Robbins dan Judge (dalam Ariani & Afrianty, 2017) menyebut bahwa apresiasi dari atasan serta manajemen yang baik dapat meningkatkan keterlibatan pegawai. Engagement yang tinggi menghasilkan kontribusi optimal dan loyalitas, serta menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan berkinerja tinggi di organisasi (Nienaber & Martins, 2020).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang muncul dari evaluasi atas karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2017). Hal ini melibatkan kesesuaian antara harapan dan realita pekerjaan, termasuk gaji, lingkungan kerja, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja (Kreitner & Kinicki, 2020). Armstrong & Taylor (2020) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi erat dengan loyalitas dan

kenyamanan pegawai dalam bekerja, serta menjadi dasar dalam menciptakan produktivitas tinggi.

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain kedudukan, pangkat, jaminan sosial dan finansial, serta mutu pengawasan (Sutrisno, 2014). Sementara itu, teori kepuasan kerja seperti teori dua faktor (Herzberg) dan value theory menjelaskan bahwa ketidakpuasan muncul akibat kondisi eksternal seperti lingkungan kerja, sementara kepuasan lahir dari prestasi dan pengakuan (Wibowo, 2017). Semakin sesuai pekerjaan dengan nilai pribadi dan harapan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kepuasan kerja yang optimal menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menjaga kinerja dan retensi karyawan (Jufrizen et al., 2022).

3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif dan komparatif untuk menganalisis hubungan antar variabel serta membandingkan nilai-nilai pada kelompok yang berbeda. Tujuan dari pendekatan ini adalah memperoleh data valid secara sistematis dan objektif guna menjawab pertanyaan penelitian. Jenis penelitian yang digunakan mencakup deskriptif, komparatif, dan asosiatif. Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan fenomena secara faktual dan realistis, sementara penelitian komparatif membandingkan variabel antar kelompok atau waktu yang berbeda, dan penelitian asosiatif bertujuan menguji hubungan antara dua atau lebih variabel. Metode yang diterapkan mencakup kuantitatif untuk pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka menggunakan alat statistik, kualitatif untuk memahami fenomena sosial melalui pendekatan naratif dan observatif, serta metode kombinasi yang mengintegrasikan keduanya. Dalam penelitian ini, digunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah talent management (X1), employee engagement (X2), dan kepuasan kerja (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah komitmen organisasi (Y). Masing-masing variabel diukur melalui indikator khusus dengan skala Likert. Penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Tangerang Selatan dengan seluruh pegawai (50 orang) sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan bantuan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, dan regresi linear berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

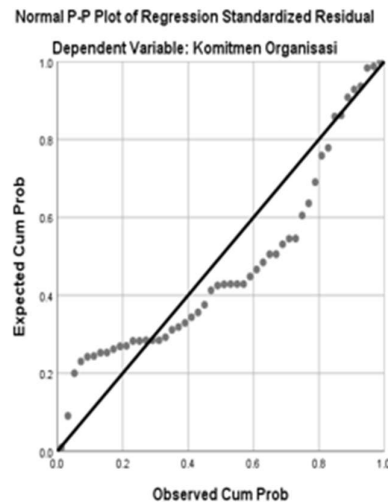
Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Talent Management	0,938	0,700	Reliabel
Employee Engagement	0,940	0,700	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,955	0,700	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,860	0,700	Reliabel

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu instrumen penelitian. Berdasarkan Tabel 1, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,700, yang berarti memenuhi syarat reliabilitas.

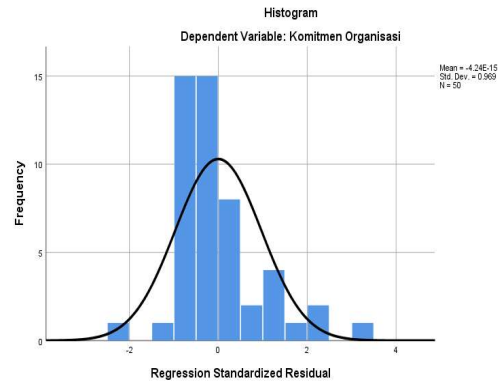
Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Titik-titik pada grafik P–P Plot terlihat menyebar secara merata di sekitar garis diagonal, yang menunjukkan bahwa data residual mendekati distribusi normal. Selain itu, sebaran data pada grafik histogram juga membentuk pola yang menyerupai kurva normal. Kedua hasil ini menjadi indikator bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki nilai residual regresi yang terdistribusi secara normal. Hal ini penting untuk mendukung validitas analisis regresi yang

digunakan dalam penelitian, karena normalitas residual merupakan salah satu asumsi dasar dalam uji regresi linier.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Berdasarkan gambar di atas, hasil data menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, yang mengindikasikan distribusi normal. Selain itu, grafik histogram juga membentuk pola menyerupai kurva normal. Hal ini menandakan bahwa data dalam penelitian tersebut berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas yang dibutuhkan dalam analisis regresi.

Uji Multikolinearitas

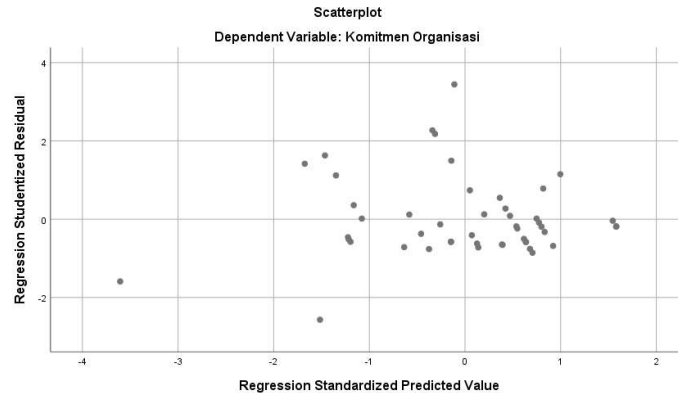
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.078	1.035	-	2.008	0.051	-	-
Talent Management	0.538	0.037	0.650	10.683	0.001	0.272	3.683
Employee Engagement	0.529	0.040	0.738	11.849	0.000	0.362	2.765
Kepuasan Kerja	0.687	0.019	0.808	13.575	0.000	0.604	1.657

Berdasarkan hasil uji regresi, variabel Talent Management, Employee Engagement, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.) < 0,05. Talent Management memiliki nilai beta 0,650 (t = 10,683), Employee

Engagement sebesar 0,738 ($t = 11,849$), dan Kepuasan Kerja sebesar 0,808 ($t = 13,575$), semuanya dengan nilai signifikansi 0,000. Selain itu, nilai VIF ketiganya berada di bawah 10 (3.683, 2.765, dan 1.657), menandakan tidak adanya multikolinearitas. Dengan demikian, seluruh variabel bebas dalam model ini secara signifikan mempengaruhi variabel Komitmen Organisasi.

Uji Heterokedasitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari scatterplots diatas ini terlihat titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

Analisis Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.078	1.035	-	2.008	0.051
Talent Management	0.538	0.037	0.650	10.683	0.001
Employee Engagement	0.529	0.040	0.738	11.849	0.000
Kepuasan Kerja	0.687	0.019	0.808	13.575	0.000

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda menggunakan SPSS, diperoleh persamaan $Y = 2.078 + 0,538X_1 + 0,529X_2 + 0,687X_3$. Nilai konstanta 2.078 menunjukkan bahwa jika Talent Management (X_1), Employee Engagement (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) bernilai nol, maka Komitmen Organisasi (Y) sebesar 2.078. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,538 menunjukkan bahwa peningkatan 1 poin dalam Talent Management akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0,538. Koefisien X_2 sebesar 0,529 menunjukkan bahwa peningkatan Employee Engagement sebesar 1 poin akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0,529. Sementara itu, peningkatan Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 1 poin akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0,687.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.971	0.942	0.939	0.977	2.212

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan nilai R Square atau R^2 sebesar 0,942 hasil tersebut menunjukan bahwa variabel Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh variabel Talent Management (X_1), Employee Engagement (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,942 atau 94,2% sehingga sebesar 5,8% ($100\% - 94,2\%$) = 5,8% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini,

Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.078	1.035	-	2.008	0.051
Talent Management	0.538	0.037	0.650	10.683	0.001
Employee Engagement	0.529	0.040	0.738	11.849	0.000
Kepuasan Kerja	0.687	0.019	0.808	13.575	0.000

Dapat dilihat dari tabel diatas, hasil uji t diatas adalah sebagai berikut: Perhitungan t tabel $df = n - \text{variabel } X - 1 = 50 - 3 - 1 = 46$ (2.012).

Uji Signifikan Secara Simultan F

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	719.385	3	239.795	251.296	0.000
Residual	43.895	46	0.954		
Total	763.280	49			

Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 251.296 dimana nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau sebesar $251.296 > 2,80$ selain itu, diketahui nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Talent Mangement, Employee Engagement dan Kepuasan Kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada BKPSDM Kota Tangerang Selatan. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Pengaruh Talent Management terhadap Komitmen Organisasi

Variabel Talent Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada BKPSDM Kota Tangerang Selatan, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $10.683 > 2.012$. Selain itu, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,04, di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Talent Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada BKPSDM Kota Tangerang Selatan.

Pengaruh Employee Engagement terhadap Komitmen Organisasi

Variabel Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada BKPSDM Kota Tangerang Selatan, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $11.849 > 2.012$. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,04 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi di lingkungan BKPSDM Kota Tangerang Selatan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada BKPSDM Kota Tangerang Selatan, karena nilai t hitung sebesar 13.575 lebih besar dari t tabel 2.012. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,04 juga lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada BKPSDM Kota Tangerang Selatan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada umumnya, banyak faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi pegawai. Namun, setiap instansi memiliki perbedaan dalam hal faktor dominan yang berperan terhadap komitmen tersebut. Seperti pada hasil penelitian ini yang membahas tentang “Pengaruh Talent Management, Employee Engagement, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Walikota Tangerang Selatan”, berdasarkan pembahasan dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Talent Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Talent Management memiliki nilai koefisien positif, yang berarti terdapat pengaruh positif dan searah terhadap komitmen organisasi. Hal serupa juga ditemukan pada variabel Employee Engagement yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil regresi memperlihatkan bahwa keterlibatan karyawan memberikan kontribusi penting dan searah terhadap peningkatan komitmen organisasi. Selain itu, variabel Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, di mana pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang lebih tinggi. Secara simultan, ketiga variabel tersebut—Talent Management, Employee Engagement, dan Kepuasan Kerja—berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada BKPSDM Kota Tangerang Selatan, yang ditunjukkan dengan hasil regresi linear berganda yang semuanya memiliki arah koefisien positif

6. DAFTAR REFERENSI

- Ajat, R. (2018). Teknik Evaluasi Pembelajaran. Deepublish.
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J. L. (2016). Perceived work conditions and turnover intentions: The mediating role of meaning of work. *Frontiers in Psychology*.
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Edisi 11, Buku 1). Salemba Empat.
- DeVaro, J. (2020). Strategic Compensation and Talent Management. Cambridge Books.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Cetakan ke-8).
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2020). Perilaku Organisasi. Salemba Empat.
- Kusumaputri, E. S. (2015). Komitmen pada Perubahan Organisasi (dalam Perspektif Islam dan Psikologi).
- Lances, B., & Dorothy, B. (2018). The Talent Management (3rd Edition). Kogan Page.
- Luthans, F. (2020). Organizational Behavior (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.
- Purwanto, S. (2009). Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern (Edisi 3, Buku 2). Salemba Empat.
- Raharjo, S. B., Masahetere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 143–156.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (16th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi. Salemba Empat.
- Shuck, B. (2019). Employee Engagement: A Research Overview. Routledge.
- Sitorus, S. A., et al. (2022). Book of Brand Marketing: The Art of Branding.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods) (10th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
- Sujarweni, V. W. (2014). Metodologi Penelitian. Pustaka Baru Press.
- Alden Nelson, T. M. (2022). Pengaruh Talent Management terhadap Organizational Commitment Dimediasi oleh Employee Engagement dan Pay Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 07(12), 1–23.

- Bonaventura Hendrawan Maranata, Widyaningtyas, D. P., & Istiqomah, A. N. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BUMN Kota Semarang. *Applied Research in Management and Business*, 2(2), 1–10.
- Darmin, A. P., & Afifah, I. (2011). *Talent Management Mengembangkan SDM Untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*. Gramedia Pustaka Utama.
- Handayani. (2020). Bab III Metode Penelitian. *Suparyanto dan Rosad*, 5(3), 248–253.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66.
- Jufrizen, J., Rizki, B. O., & Arif, M. (2022). Mediation Roles of Work Motivation: Organizational Commitment and Work Engagement on Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(1), 18–33.
- Khairinal. (2016). *Menyusun: Proposal, Skripsi, Tesis dan Disertasi Teori, Model, Skema dan Teori dalam Kandungan Al-Qur'an*. Salim Media Indonesia.
- Malika, D., & Irfani, A. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Risest Manajemen dan Bisnis*, 43–46.
- Nasution, A. (2015). *Metodologi Penelitian: Metodologi Penelitian Skripsi*. Rake Sarasin, 4(c), 36.
- Natoil, N., Hartarini, Y. M., & Warsilan, W. (2023). Model Peningkatan Komitmen Organisasi Berbasis pada Knowledge Sharing, Leadership dan Kompensasi. *Jurnal Capital: Kebijakan Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 66–78.
- Ningrum, T. K., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Batik Keris di Surakarta. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(2), 4023–4032.
- Pambudi, W. R. (2019). Hubungan antara Perceived Organizational Support (POS) dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan di CV Seken Yogyakarta. *Skripsi*, 2001, 19.
- Pella, D. A., & Inayati, A. (2018). *Talent Management: Mengembangkan SDM Untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*. Gramedia Pustaka Utama.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Deepublish.
- Rusiadi, Subiantoro, Nur, & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan: Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. USU Press.
- Sakeru, A. C. P., Hermawan, A., & Triyonggo, Y. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Pemberdayaan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Toyota Motor Manufacturing