

Universitas Katolik Santo Thomas

Repositori Unika Santo Thomas

<http://eprints.ust.ac.id>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)
Program Studi Magister Manajemen

Master Theses

Sibagariang, Oktaviana Gracella Br

2026

Pengaruh *Talent Management* dan
Knowledge Management Terhadap
Kinerja Karyawan Medis dengan
Employee Engagement Sebagai
Variabel Mediasi Pada RSU Vina
Estetica Medan

<http://eprints.ust.ac.id/id/eprint/1257>

Downloaded from Repositori Institusi UST, Universitas Katolik Santo Thomas

PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* DAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA RSU VINA ESTETICA MEDAN

TESIS

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Manajemen Pada Program Studi Manajemen Program Magister



OLEH:

OKTAVIANA GRACELLA BR SIBAGARIANG
241030006

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK SANTO THOMAS
MEDAN
2026**

PERSETUJUAN TESIS

PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* DAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA RSU VINA ESTETICA MEDAN

OKTAVIANA GRACELLA BR SIBAGARIANG

NPM: 241030006

Program Studi Manajemen Program Magister

Medan, 31 Agustus 2026

Disahkan Oleh

**Ketua Program Studi Manajemen
Program Magister**



Dr. DONALSON SILALAH, M.S.
NIDN 0128026201

Disetujui Oleh

Dosen Pembimbing

Dr. PANDAPOTAN SITOMPUL, M.M.
NIDN 0412116401

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE
MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS
DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA RSU VINA ESTETICA MEDAN**

OKTAVIANA GRACELLA BR SIBAGARIANG
NPM: 241030006

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER**

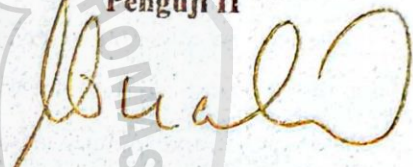
Medan, 31 Agustus 2026

Penguji I



Dr. MISKA IRANI BR. TARIGAN, M.M.
NIDN: 0108108002

Penguji II



Dr. DONALSON SILALAH, M.S.
NIDN: 0128026201

Ketua Penguji



Dr. PANDAPOTAN SITOMPUL, M.M.
NIDN: 0412116401

Dekan



Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. KORNEL MUNTHE, M.Si.
NIDN: 0130096702

Ketua Program



Studi Manajemen Program Magister

Dr. DONALSON SILALAH, M.S.
NIDN: 0128026201

PERNYATAAN ORIGINALITAS TESIS

Saya, Oktaviana Gracella Br Sibagariang, 241030006, menyatakan bahwa:

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Katolik Santo Thomas, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis tesis ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Katolik Santo Thomas.

Medan, 31 Agustus 2026



OKTAVIANA GRACELLA BR SIBAGARIANG
NPM 241030006

RIWAYAT HIDUP

I. Identitas

1. Nama : Oktaviana Gracella Br Sibagariang
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat/Tanggal Lahir: Medan, 28 Oktober 1994
4. Agama : Katolik
5. Nama Ayah : Iwan Sibagariang
6. Nama Ibu : Katarina Br Sihombing
7. Alamat Orang Tua : Jl. Gaperta Ujung, Gg. Pembangunan
No.39 Medan Helvetia
8. Alamat Penulis : Jl. Gaperta Ujung, Gg. Pembangunan
No.39 Medan Helvetia
9. Nomor HP : 0821 7998 4518

II. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 106789 : Tamat Tahun 2007
2. SMP Swasta Eka Prasetya : Tamat Tahun 2010
3. SMK Swasta Marisi Medan : Tamat Tahun 2013
4. Memperoleh Gelar Sarjana Sosial dari Universitas Sumatera Utara
Tahun 2017

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Medis Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pada RSUD VINA ESTETICA MEDAN”** dengan baik.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Manajemen Program Magister, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Santo Thomas Medan.

Dalam proses penyusunan tesis ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, serta bimbingan baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Prof. Dr. Maidin Gultom, S.H., M. Hum.,** selaku Rektor Universitas Katolik Santo Thomas, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di perguruan tinggi ini.
2. **Prof. Dr. Kornel Munthe, S.E., M.Si.,** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas sekaligus sebagai Penguji Kedua, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.
3. **Dr. Donalson Silalahi, S.E., M.S.,** selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas, yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama masa studi.
4. **Dr. Pandapotan Sitompul, M.M.,** selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga dalam penyusunan tesis ini hingga selesai.

5. **Dr. Miska Irani Tarigan, M.M., dan Dr. Donalson Silalahi, S.E., M.S.** selaku penguji yang telah banyak membantu dan memberikan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan tesis ini.
6. **Royandi Hutasoit, S.S** selaku Suami Tercinta yang selalu mendukung penuh dalam bentuk perhatian, biaya dan saran dari mulai awal hingga saya dapat menyelesaikan studi ini dengan tepat waktu dan kepada anak saya **Arya Berkat Contardo Hutasoit** serta keluarga besar kami.
7. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas, Medan, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman berharga selama penulis menempuh pendidikan.
8. Kepada teman-teman dan sahabat Magister manajemen Angkatan II yang telah memberikan bantuan, saran, motivasi, dan kebersamaan selama proses penyusunan tesis ini.
9. Kepada pihak RSU Vina Estetica Medan yg telah banyak membantu dalam penelitian tesis ini.

Semua pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan karya ini di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menjadi kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Medan, 31 Agustus 2026
Peneliti

OKTAVIANA GRACELLA BR SIBAGARIANG
NPM 241030006

ABSTRAK

Peningkatan jumlah komplain pasien di RSUD Vina Estetica Medan dari tahun ke tahun menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja karyawan medis. Data pelaporan komplain pasien menunjukkan peningkatan dari 205 kasus pada tahun 2020 menjadi 1.755 kasus pada tahun 2025, sedangkan sampai Maret 2026 telah tercatat sebanyak 503 kasus. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya perhatian terhadap pengelolaan sumber daya manusia, khususnya melalui penerapan talent management, knowledge management, dan peningkatan employee engagement sebagai upaya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan medis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan medis, baik secara langsung maupun melalui employee engagement sebagai variabel mediasi pada RSUD Vina Estetica Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 70 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan program SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa talent management berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement dengan nilai t-statistic sebesar 2,768 dan p-value sebesar 0,006. Knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement dengan nilai t-statistic sebesar 3,430 dan p-value sebesar 0,001. Talent management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 2,886 dan p-value sebesar 0,004, sedangkan knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 2,420 dan p-value sebesar 0,016. Employee engagement juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 4,694 dan p-value sebesar 0,000. Selain itu, employee engagement terbukti memediasi pengaruh talent management terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 2,043 dan p-value sebesar 0,042, serta memediasi pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 3,386 dan p-value sebesar 0,001. Dengan demikian, seluruh hipotesis penelitian (H1–H7) diterima. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa talent management, knowledge management, dan employee engagement mampu menjelaskan sebesar 91,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan 8,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: *Talent Management, Knowledge Management, Employee Engagement dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

The escalating number of patient complaints at Vina Estetica General Hospital, Medan, from year to year indicates a pressing need to improve service quality and the performance of medical personnel. Patient complaint data reveal a significant surge from 205 cases in 2020 to 1,755 cases in 2025, with an additional 503 cases recorded through March 2026. This condition highlights the necessity of focusing on human resource management, specifically through the implementation of talent management, knowledge management, and the enhancement of employee engagement as strategic efforts to optimize the performance of medical personnel. This study aims to examine and analyze the effect of talent management and knowledge management on the performance of medical personnel, both directly and through employee engagement as a mediating variable at Vina Estetica General Hospital, Medan. Employing a quantitative approach with a survey method, data were collected through questionnaires distributed to 70 respondents. The data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with the assistance of the SmartPLS program.

The results indicate that talent management has a positive and significant effect on employee engagement, with a t-statistic of 2.768 and a p-value of 0.006. Knowledge management exerts a positive and significant effect on employee engagement, yielding a t-statistic of 3.430 and a p-value of 0.001. Furthermore, talent management positively and significantly influences employee performance with a t-statistic of 2.886 and a p-value of 0.004, while knowledge management also shows a positive and significant effect on employee performance with a t-statistic of 2.420 and a p-value of 0.016. Employee engagement significantly enhances employee performance, demonstrated by a t-statistic of 4.694 and a p-value of 0.000. Additionally, employee engagement is proven to mediate the effect of talent management on employee performance (t-statistic = 2.043, p-value = 0.042) and successfully mediates the effect of knowledge management on employee performance (t-statistic = 3.386, p-value = 0.001). Consequently, all research hypotheses (H1–H7) are accepted. The findings further reveal that talent management, knowledge management, and employee engagement account for 91.3% of the variance in employee performance, while the remaining 8.7% is explained by other factors outside the research model.

Keywords: Talent Management, Knowledge Management, Employee Engagement, and Employee Performance

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
PERSETUJUAN TESIS	
PENGESAHAN TESIS	
PERNYATAAN ORIGINALITAS TESIS	
RIWAYAT HIDUP	
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
1.5 Lingkup Penelitian.....	14
1.6 Sistematika Penulisan.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 <i>Grand Theory</i>	17
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
2.3 Kinerja Karyawan.....	31
2.4 <i>Employee Engagement</i>	35
2.5 <i>Knowledge Management</i>	37
2.6 <i>Talent Manajement</i>	42
2.7 Penelitian Terdahulu.....	45
2.8 Pengembangan Hipotesis dan Model Penelitian	50
2.9 Kerangka Konseptual.....	54

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	55
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	55
3.3 Jenis dan Sumber Pengumpulan Data	58
3.4 Populasi dan Sampel	59
3.5 Teknik Analisis Data.....	60

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	66
4.2 Analisis Deskriptif.....	69
4.3 Karakteristik Responden.....	70
4.4 Analisis Deskriptif TCR.....	74
4.5 Analisis Data Penelitian.....	84
4.6 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	96

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	105
5.2 Saran	108

DAFTAR PUSTAKA	111
-----------------------------	------------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Pelaporan Komplain Pasien Terhadap Tenaga Medis RSU Vina Estetica Medan (Jan 2020 – Mar 2026).....	8
Tabel 1.2 Lingkup Penelitian	14
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	45
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	57
Tabel 3.2 Parameter Uji Validitas Dalam Model Pengukuran <i>SmartPLS</i>	62
Tabel 4.1 Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner.....	79
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	72
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	73
Tabel 4.6 Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)	75
Tabel 4.7 Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi <i>Talent Management</i> (X ₁)	76
Tabel 4.8 Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi <i>Knowledge Management</i> (X ₂).....	79
Tabel 4.9 Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi <i>Employee Engagement</i> (Z)	82
Tabel 4.10 <i>Outer Loading</i>	86
Tabel 4.11 Validitas dan Reliabilitas Konstruk	88
Tabel 4.12 Evaluasi Nilai <i>R Square</i>	91
Tabel 4.13 <i>Direct Effect</i>	92
Tabel 4.14 <i>Indirect Effect</i>	94
Tabel 4.15 Hasil Penelitian	96

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 <i>Grand Theory</i> Untuk Setiap Variabel (Model Kinerja Karyawan)....	17
Gambar 2.2 Kerangka Pikir.....	54
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	69
Gambar 4.2 <i>Outer Model</i>	87
Gambar 4.3 <i>Inner Model</i>	90



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian

Lampiran II Tabulasi Responden

Lampiran III Olah Data Responden

Lampiran IV Surat Balasan Riset

Lampiran V Data Pra Riset

Lampiran VI Undangan Seminar Proposal Tesis

Lampiran VII Undangan Sidang Meja Hijau Tesis



DAFTAR PUSTAKA

- Adhim, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Literasi Nusantara Abadi.
- Akbar, M. A., Sopyani, R., Iskandar, H., & Ulum, R. B. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Keahlian Kerja, Pengetahuan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Structural Equation Modeling*. 10(2).
- Amalia, A., & Novie, M. (2023). *Hubungan antara Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 11–23.
- Azan, K. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. DOTPLUS Publisher.
- Bangkara, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Adanu Abimata.
- Darwin, M. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Media Sains Indonesia dan Penulis.
- Dawis, A. M. (2023). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Get Press Indonesia.
- Djaali. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Edhie Rachmad, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sonpedia Publishing indonesia.
- Fatimah, F. N. D. (2021). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. DOTPLUS Publisher.
- Fitriani, Amin, S., & Wediawati, B. (2022). *Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan sebagai Mediator (Studi pada Balai Perikanan Budidaya Air Tawar Sungai Gelam)*. 22(3), 2256–2262. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.3054>
- Gunadi, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepblish Publisher.
- Haedar, C. S. Z., Sendow, G. M., & Kawet, R. (2021). *Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado*. 9(3), 7–15.
- Herien. (2020). *Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group*. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 13(1), 31. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.14889>

- Hermansah, R., & Baldah, N. (2023). *Analisis Talent management, Kompensasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar SD Negeri di Kecamatan Bojongmangu*. 2(1), 441–456.
- I Gede Aryana Mahayasa, & Ni Kadek Ari Dipta Wardani. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 3(2), 115–127. <https://doi.org/10.51713/jamms.v3i2.48>
- Imbron, I. B. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada.
- Jesi, T., & Sentoso, A. (2023). *Analisis Dukungan Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi Pada Perusahaan Freight Forwarder Kota Batam*. 6(1), 102–113.
- Kesuma, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendikia Mandiri.
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. NEM-Anggota IKAPI.
- Lombogia, A., & Lumantow, R. Y. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Uphus Khamang Indonesia Sulawesi Utara*. 10(1), 1661–1670.
- Mahayanti, L. (2022). *Manajemen Talenta Dan Pengembangan Karier Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. 09.
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19–26. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i1.187>
- Muhfizar, D. (2021). *Pengantar Manajemen (Teori dan Konsep)*. Media Sains Indonesia.
- Muryani, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unisma Press.
- Panjaitan, S. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Manajemen Talenta Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Karya Megah Internusa Indonesia. *Jurnal Terapan Ilmu Pengetahuan*, 1(01), 66–75.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar*. 1(1), 65–76.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). *Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (ESS) For Business)*.

3(3), 267–285.

Rahmayani, W. E. (2022). *Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19*. 1–15.

Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMSU Press.

Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi', M. (2021). Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Master Print Pangkalan Bun. *Jurnal Magenta*, 9(2), 45–52.

Sidjabat, S. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Unggul*. Lindan Bestari.

Sinambela, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Perekrutan Karyawan, Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt Damases Sejahtera Klaten). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), 54–64. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v2i2.249>

Sudiri, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sukmawati, A. S. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Sonpedia Publishing indonesia.

Thian, A. (2022). *Manajemen Kinerja*. ANDI.

Uyun, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama.

Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. NEM-Anggota IKAPI.

Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusat pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.

Windi, W. N., Windi, W. N., Ahman, E., & Santoso, B. (2021). *Analisis Talent Management Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 7(3), 11–17.

Wokas, N. G. C., & Dotulong, L. O. . (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pln Kawangkoan*. 10(3).

Yulistiyono, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insania.

Yunus, A. I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Global Eksekutif Teknologi.

Yusup. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. LD Media.