

Pengaruh Struktur Organisasi HMPS TI : Komparasi Sentralisasi dan Desentralisasi dalam Membentuk Strategi Retensi Talenta dan Kapasitas Pengembangan Karier Mahasiswa

Risko Nur Rizqi¹, M.Hakam Al Kautsar², Oktaviano Rifky Ramadhani³, Ilham Albana⁴

^{1,4}Program Studi Teknologi Informasi Fakultas Ilmu Komputer Universitas Amikom Purwokerto, Indonesia

Email: riskonurrizqi@gmail.com¹, oktavianorifkyramadhani@gmail.com³, mhakamalkautsar@gmail.com⁴, ilhamalbana@amikompurwokerto.ac.id⁵

**Penulis Korespondensi: riskonurrizqi@gmail.com*

Abstract. The dynamics of student organization structure have significant implications for talent retention and student career development. This study aims to comparatively analyze the influence of centralization and decentralization structures in the Information Technology Study Program Student Association on the effectiveness of talent retention strategies and career development capacity. The research method uses a quantitative approach with a comparative design involving 120 respondents selected through purposive sampling technique with criteria of at least one period of organizational experience. Data collection instruments use structured Likert scale questionnaires that have been tested for validity and reliability with Cronbach's Alpha values above 0.80. Data analysis uses Structural Equation Modeling and independent sample t-test to compare both structural models. The results show that the decentralization structure has a strong significant effect on talent retention with a path coefficient of 0.628 compared to centralization of 0.312. Comparative analysis identifies substantial differentiation in all dimensions of career development with the decentralization structure consistently outperforming centralization, especially in the aspect of decision-making autonomy. The findings confirm that the distribution of authority in decentralization creates a learning ecosystem that facilitates diversification of leadership experiences and strengthens students' organizational commitment through participatory empowerment mechanisms.

Keywords: Career Development; Centralization; Decentralization; Organizational Structure; Talent Retention.

Abstrak. Dinamika struktur organisasi kemahasiswaan memberikan implikasi signifikan terhadap retensi talenta dan pengembangan karier mahasiswa. Penelitian ini bertujuan menganalisis secara komparatif pengaruh struktur sentralisasi dan desentralisasi dalam Himpunan Mahasiswa Program Studi Teknologi Informasi terhadap efektivitas strategi retensi talenta dan kapasitas pengembangan karier. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain komparatif melibatkan 120 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling dengan kriteria pengalaman kepengurusan minimal satu periode. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur skala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,80. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling dan independent sample t-test untuk membandingkan kedua model struktural. Hasil penelitian menunjukkan struktur desentralisasi memiliki pengaruh signifikan kuat terhadap retensi talenta dengan koefisien jalur 0,628 dibandingkan sentralisasi 0,312. Analisis komparatif mengidentifikasi diferensiasi substansial pada seluruh dimensi pengembangan karier dengan struktur desentralisasi secara konsisten mengungguli sentralisasi, terutama pada aspek otonomi pengambilan keputusan. Temuan mengkonfirmasi bahwa distribusi kewenangan dalam desentralisasi menciptakan ekosistem pembelajaran yang memfasilitasi diversifikasi pengalaman kepemimpinan dan memperkuat komitmen organisasional mahasiswa melalui mekanisme keberdayaan partisipatif.

Kata Kunci: Desentralisasi; Pengembangan Karier; Retensi Talenta; Sentralisasi; Struktur Organisasi.

1. LATAR BELAKANG

Dinamika organisasi kemahasiswaan di lingkungan perguruan tinggi menghadirkan kompleksitas tersendiri dalam konteks pengembangan sumber daya manusia muda yang kompeten dan berkualitas. Himpunan Mahasiswa Program Studi Teknologi Informasi (HMPS TI) sebagai wadah pengembangan kompetensi mahasiswa memiliki peran strategis dalam membentuk kapabilitas kepemimpinan dan profesionalisme mahasiswa melalui arsitektur

organisasinya. Konfigurasi struktur organisasi, baik yang bersifat sentralisasi maupun desentralisasi, memberikan implikasi signifikan terhadap mekanisme retensi talenta dan tpaektorija pengembangan karier anggotanya. Organisasi dengan pendekatan sentralisasi cenderung memusatkan otoritas pengambilan keputusan pada tingkat pimpinan tertinggi, sementara desentralisasi mendistribusikan kewenangan kepada berbagai tingkatan struktural yang lebih rendah, memungkinkan partisipasi yang lebih luas dalam proses manajerial (Mir, Khan, & Abbas, 2020).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa struktur organisasi memiliki korelasi kuat dengan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan keberlanjutan keterlibatan anggota organisasi. Pertumbuhan karier organisasional terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak pada retensi talenta dalam suatu institusi. Konteks ini menjadi relevan ketika diimplementasikan dalam organisasi kemahasiswaan yang menghadapi tantangan tingginya turnover kepengurusan dan keterbatasan regenerasi kepemimpinan berkualitas. Perdebatan antara sentralisasi dan desentralisasi menghadirkan dilema strategis, dimana sentralisasi menawarkan efisiensi koordinasi dan konsistensi kebijakan, sementara desentralisasi memberikan fleksibilitas adaptasi dan pemberdayaan anggota pada level operasional (Schaap & Olckers, 2020).

Kesenjangan riset yang teridentifikasi menunjukkan minimnya kajian empiris yang mengeksplorasi dampak komparatif kedua model struktur organisasi terhadap strategi retensi talenta dan kapasitas pengembangan karier khususnya dalam konteks organisasi kemahasiswaan tingkat program studi di Indonesia. Mayoritas penelitian terdahulu berfokus pada organisasi korporat atau institusi pemerintahan, namun belum mengeksplorasi secara mendalam dinamika unik organisasi mahasiswa yang memiliki karakteristik kepemimpinan temporer, keterbatasan sumber daya, dan kompleksitas tujuan pengembangan kompetensi multi-dimensional. Penelitian ini bertujuan menganalisis secara komparatif pengaruh struktur organisasi sentralisasi dan desentralisasi dalam HMPS TI terhadap efektivitas strategi retensi talenta dan kapasitas pengembangan karier mahasiswa, sehingga dapat memberikan rekomendasi model struktural yang optimal untuk meningkatkan keberlanjutan organisasi dan akselerasi pengembangan kompetensi anggota.

2. KAJIAN TEORITIS

Konseptualisasi Struktur Organisasi dalam Konteks Kemahasiswaan

Arsitektur struktural organisasi merepresentasikan konfigurasi sistematis hubungan hierarkis, mekanisme koordinasi, dan distribusi kewenangan yang membentuk kerangka operasional suatu entitas kelembagaan (Soetirto, Muldjono, & Hidayatulloh, 2023). Dalam ekosistem organisasi kemahasiswaan, konstruksi struktural tidak semata-mata berfungsi sebagai instrumen administratif, melainkan berperan sebagai medium pembelajaran kepemimpinan kolektif dan pengembangan kompetensi manajerial mahasiswa. Dikotomi fundamental antara paradigma sentralisasi dan desentralisasi mencerminkan filosofi pengorganisasian yang kontras dalam mendistribusikan otoritas pengambilan keputusan dan tanggungjawab operasional kepada komponen-komponen organisasi.

Model sentralisasi mengkonsentrasiakan prerogatif keputusan strategis pada tingkatan kepemimpinan puncak, menciptakan uniformitas kebijakan dan efisiensi kontrol manajerial melalui hierarki komando yang tersentralisir (Verma & Kaur, 2024). Sebaliknya, pendekatan desentralisasi mendiseminasiakan kewenangan kepada unit-unit struktural yang lebih rendah, memfasilitasi responsivitas adaptif terhadap dinamika lingkungan dan memberdayakan partisipasi demokratis dalam proses pengambilan keputusan organisasional. Penelitian (Gonçalves, Serra, Storopoli, Scafuto, & Rafael, 2024) mengidentifikasi bahwa konfigurasi struktural organisasi berimplikasi signifikan terhadap mekanisme koordinasi interpersonal, aliran komunikasi internal, dan efektivitas implementasi strategi organisasional, yang pada gilirannya mempengaruhi kepuasan dan komitmen anggota terhadap institusi.

Retensi Talenta sebagai Strategi Keberlanjutan Organisasi

Retensi talenta merupakan kapasitas organisasi dalam mempertahankan individu berkompeten melalui penciptaan ekosistem yang kondusif bagi pengembangan profesional dan kepuasan psikologis anggota. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, retensi tidak dimaknai sebagai kontinuitas kepengurusan semata, melainkan sebagai strategi membangun loyalitas intelektual dan komitmen kontributif mahasiswa terhadap visi kolektif organisasi. Temuan empiris menunjukkan bahwa pertumbuhan karier organisasional berkorelasi positif dengan kepuasan kerja yang selanjutnya memperkuat intensi retensi anggota dalam struktur organisasi (Gonçalves et al., 2024).

Mekanisme retensi talenta dalam organisasi mahasiswa menghadapi kompleksitas unik mengingat karakteristik kepemimpinan yang bersifat temporer dan rotasi kepengurusan periodik. (Abdullahi, Raman, & Solarin, 2022) mengemukakan bahwa struktur organisasi yang terdesentralisasi cenderung meningkatkan persepsi keberdayaan anggota melalui partisipasi

dalam pengambilan keputusan, yang berkontribusi pada penguatan komitmen organisasional. Lebih lanjut, distribusi otoritas yang merata memfasilitasi pengembangan kepemimpinan multi-level dan menciptakan traektoriјa karier yang berkelanjutan bagi mahasiswa yang terlibat dalam berbagai tingkatan struktural organisasi.

Pengembangan Karier dalam Organisasi Kemahasiswaan

Pengembangan karier dalam organisasi kemahasiswaan merujuk pada proses sistematis perolehan kompetensi manajerial, kepemimpinan situasional, dan kapabilitas profesional melalui keterlibatan aktif dalam aktivitas organisasional yang terstruktur. Struktur organisasi berperan sebagai platform pembelajaran eksperiensial yang membentuk traektoriјa pengembangan kompetensi mahasiswa melalui diferensiasi peran, delegasi tanggungjawab, dan mekanisme mentoring struktural. Penelitian kontemporer mengindikasikan bahwa organisasi dengan struktur desentralisasi menyediakan peluang pengembangan karier yang lebih luas melalui diversifikasi pengalaman kepemimpinan dan eksposur terhadap kompleksitas pengambilan keputusan pada berbagai tingkatan organisasional (Raziq, Rizvi, & Mahjabeen, 2021).

3. METODE PENELITIAN

Riset ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain komparatif untuk menganalisis pengaruh struktur organisasi terhadap retensi talenta dan pengembangan karier mahasiswa HMPS TI. Populasi penelitian mencakup seluruh anggota aktif HMPS TI dengan teknik *purposive sampling* menghasilkan 120 responden yang memiliki pengalaman kepengurusan minimal satu periode. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,847. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji hubungan kausal antara variabel struktur organisasi terhadap retensi talenta dan kapasitas pengembangan karier, serta *independent sample t-test* untuk membandingkan efektivitas model sentralisasi dan desentralisasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Profil Responden dan Proses Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilaksanakan selama periode September hingga November 2024 di lingkungan HMPS TI dengan melibatkan 120 responden yang terdistribusi berdasarkan karakteristik kepemimpinan dan masa kepengurusan. Distribusi responden menunjukkan

komposisi yang representatif untuk menganalisis dampak struktur organisasi terhadap variabel penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian.

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Struktur Organisasi	Sentralisasi	58	48,3
	Desentralisasi	62	51,7
Posisi Kepengurusan	Pengurus Inti	45	37,5
	Koordinator Divisi	38	31,7
Masa Kepengurusan	Anggota Aktif	37	30,8
	1 Periode	52	43,3
	2 Periode	44	36,7
	≥ 3 Periode	24	20,0

Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menunjukkan seluruh indikator memiliki nilai *factor loading* di atas 0,60 dengan signifikansi pada taraf kepercayaan 95%. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel struktur organisasi sebesar 0,847, retensi talenta 0,892, dan pengembangan karier 0,879, yang mengindikasikan konsistensi internal instrumen yang sangat baik dan memenuhi syarat kelayakan untuk analisis lanjutan.

Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Retensi Talenta

Hasil analisis *Structural Equation Modeling* mengidentifikasi perbedaan signifikan pengaruh struktur organisasi terhadap retensi talenta mahasiswa dalam HMPS TI.

Tabel 2. Hasil Analisis Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Retensi Talenta.

Model Struktur	Koefisien Path	t-value	p-value	R-Square	Kategori Pengaruh
Sentralisasi	→ 0,312	3,847	0,001	0,097	Signifikan
Retensi					Lemah
Desentralisasi	→ 0,628	8,264	0,000	0,394	Signifikan Kuat
Retensi					

Temuan empiris menunjukkan struktur desentralisasi memberikan kontribusi lebih substansial terhadap retensi talenta dengan koefisien jalur 0,628 dibandingkan sentralisasi yang hanya mencapai 0,312. Nilai *R-Square* pada model desentralisasi sebesar 0,394 mengindikasikan bahwa 39,4% variansi retensi talenta dapat dijelaskan oleh struktur organisasi desentralisasi.

Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Pengembangan Karier

Analisis komparatif mengungkapkan diferensiasi signifikan dalam kapasitas pengembangan karier mahasiswa berdasarkan konfigurasi struktural organisasi.

Tabel 3. Perbandingan Pengembangan Karier Berdasarkan Struktur Organisasi.

Dimensi Pengembangan	Sentralisasi (Mean)	Desentralisasi (Mean)	t-value	p-value	Selisih
Kompetensi Kepemimpinan	3,42	4,18	-6,327	0,000	0,76
Otonomi Pengambilan Keputusan	2,87	4,35	-9,842	0,000	1,48
Akses Organisasional	3,65	4,27	-5,194	0,000	0,62
Trajektori karier	3,21	4,09	-7,156	0,000	0,88

Hasil uji *independent sample t-test* menunjukkan perbedaan signifikan pada seluruh dimensi pengembangan karier ($p<0,05$), dengan struktur desentralisasi secara konsisten mengungguli sentralisasi. Selisih paling substansial teridentifikasi pada dimensi otonomi pengambilan keputusan dengan nilai 1,48 poin, mengindikasikan distribusi kewenangan dalam struktur desentralisasi memberikan peluang pengembangan kapabilitas manajerial yang lebih luas bagi mahasiswa.

Pembahasan

Temuan penelitian mengonfirmasi bahwa struktur organisasi desentralisasi memiliki efektivitas superior dalam mempertahankan keterlibatan mahasiswa berbakat dibandingkan model sentralisasi. Hasil ini mengkoroborasi penelitian (Intan Putri Rahayu, Sumartik, & Firdaus, 2025) yang mengidentifikasi desentralisasi sebagai konfigurasi struktural paling efisien dalam konteks organisasi audit, meskipun dengan parameter evaluasi berbeda. Mekanisme distribusi otoritas dalam struktur desentralisasi menciptakan persepsi keberdayaan (*empowerment*) yang lebih tinggi di kalangan anggota organisasi, sehingga memperkuat komitmen afektif dan kontinuitas keterlibatan mahasiswa dalam trajektori karier kepengurusan HMPS TI (Galang Prajodi & Wulan Rezky Amalya, 2024).

Kontras dengan ekspektasi teoretis, struktur sentralisasi menunjukkan kontribusi terbatas terhadap retensi talenta dengan nilai *R-Square* hanya 0,097. Fenomena ini mengindikasikan bahwa konsentrasi kewenangan pada hierarki puncak menghambat partisipasi demokratis dan membatasi ruang eksplorasi kompetensi mahasiswa, yang pada gilirannya mengurangi kepuasan organisasional dan intensi untuk mempertahankan keanggotaan aktif. Temuan ini sejalan dengan argumentasi (Ika Ari Wijayanti, Galih Darmawan Hidayatullah, & Rifki Nugraha Nurilahi, 2025) bahwa implementasi strategi pengambilan keputusan desentralisasi dalam lembaga pendidikan meningkatkan efektivitas tata kelola melalui keseimbangan antara direktif sentral dan fleksibilitas lokal.

Diferensiasi signifikan dalam kapasitas pengembangan karier antara kedua model struktural mengungkapkan implikasi substantif konfigurasi organisasi terhadap proses pembelajaran eksperiensial mahasiswa. Struktur desentralisasi memfasilitasi diversifikasi pengalaman kepemimpinan melalui distribusi tanggungjawab pada berbagai tingkatan organisasional, yang konsisten dengan temuan (Rohmatullah, 2024) bahwa organisasi kemahasiswaan berperan krusial dalam membentuk keterampilan kepemimpinan dan pemberdayaan mahasiswa. Selisih substansial pada dimensi otonomi pengambilan keputusan (1,48 poin) mengindikasikan bahwa desentralisasi memberikan eksposur praktis terhadap kompleksitas manajerial yang tidak terfasilitasi dalam struktur sentralisasi (Nugroho & Fachrudin, 2020).

Namun demikian, struktur sentralisasi tetap menunjukkan kontribusi moderat terhadap pengembangan karier, terutama dalam dimensi akses pembelajaran organisasional (mean 3,65). Hal ini mengindikasikan bahwa koordinasi terpusat dapat menyediakan program pengembangan kompetensi yang terstandarisasi, meskipun dengan keterbatasan dalam fleksibilitas adaptasi terhadap kebutuhan individual mahasiswa. Temuan ini mengkonfirmasi proposisi (Agustini, 2021) bahwa efektivitas organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh struktur, melainkan juga oleh kesesuaian antara konfigurasi struktural dengan karakteristik kontekstual organisasi.

Penelitian ini mengidentifikasi bahwa retensi talenta dalam organisasi kemahasiswaan tidak dapat dipisahkan dari strategi pengembangan karier yang sistematis. Korelasi positif antara pengembangan karier dan retensi talenta mengkonfirmasi argumentasi (Edi Suhaedi, Suwaib Amiruddin, & Titi Stiawati, 2025) serta (Anisa, Mufarrihul, Murtadlo, & Khamidi, 2025) bahwa trajektori karier pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap intensi mempertahankan afiliasi organisasional. Struktur desentralisasi menyediakan platform pembelajaran multi-level yang memfasilitasi akuisisi kompetensi teknis dan manajerial secara simultan, sehingga memperkuat nilai proposisi organisasi bagi mahasiswa berbakat.

Integrasi manajemen pengetahuan (*knowledge management*) dalam struktur desentralisasi juga berkontribusi terhadap optimalisasi retensi talenta, sebagaimana diidentifikasi oleh (Rohman, 2025) dalam konteks pemerintahan daerah. Distribusi kewenangan memfasilitasi diseminasi pengetahuan tacit dan eksplisit melalui mentoring struktural antar tingkatan organisasi, yang memperkaya pengalaman pembelajaran mahasiswa dan meningkatkan kepuasan organisasional. Temuan ini juga sejalan dengan (Agustini, 2021) yang mengidentifikasi bahwa dukungan sosial dari pembimbing dan rekan sejawat memperkuat motivasi dan komitmen dalam trajektori karier pengembangan profesional.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini mengonfirmasi superioritas struktur organisasi desentralisasi dibandingkan sentralisasi dalam membentuk strategi retensi talenta dan kapasitas pengembangan karier mahasiswa HMPS TI. Struktur desentralisasi menunjukkan pengaruh signifikan kuat terhadap retensi talenta dengan koefisien jalur 0,628 dan nilai *R-Square* 0,394, sementara sentralisasi hanya mencapai 0,312 dengan *R-Square* 0,097. Analisis komparatif mengidentifikasi diferensiasi substansial pada seluruh dimensi pengembangan karier, dengan struktur desentralisasi secara konsisten mengungguli sentralisasi terutama pada aspek otonomi pengambilan keputusan. Distribusi kewenangan dalam desentralisasi menciptakan ekosistem pembelajaran multi-level yang memfasilitasi diversifikasi pengalaman kepemimpinan dan memperkuat komitmen organisasional mahasiswa melalui mekanisme keberdayaan partisipatif.

Saran

Organisasi kemahasiswaan perlu mengadopsi konfigurasi struktural desentralisasi dengan tetap mempertahankan koordinasi strategis terpusat untuk mengoptimalkan retensi talenta dan pengembangan karier mahasiswa. Implementasi sistem mentoring struktural antar tingkatan organisasi disarankan untuk memaksimalkan transfer pengetahuan dan pemberdayaan anggota. Keterbatasan penelitian mencakup fokus pada satu program studi yang membatasi generalisasi temuan, sehingga riset mendatang perlu mengeksplorasi konteks organisasi kemahasiswaan lintas disiplin ilmu dengan pendekatan longitudinal untuk menganalisis dampak jangka panjang struktur organisasi terhadap trajektori karier alumni pasca kelulusan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi kepada seluruh pengurus dan anggota HMPS TI yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Coba lagi.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullahi, M. S., Raman, K., & Solarin, S. A. (2022). Mediating role of employee engagement on the relationship between succession planning practice and employee performance in academic institutions: PLS-SEM approach. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 14(2), 808–828. <https://doi.org/10.1108/JARHE-02-2021-0056>
- Agustini, W. A. (2021). Dinamika pengembangan karir mahasiswa PKL keperawatan jiwa: Studi kualitatif motivasi dan hambatan. *XIV*, 167–186.

- Anisa, R., Mufarrihul, H., Murtadlo, H., Hazin, & Khamidi, A. (2025). Strategi pengambilan keputusan sentralisasi dan desentralisasi dalam lembaga pendidikan. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)*, 9(2), 152–160.
- Edi Suhaedi, S. A., & Stiawati, T. (2025). Implementasi peraturan Gubernur Banten Nomor 46 Tahun 2022 tentang kedudukan, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi, uraian tugas, dan tata kerja sekretariat Dewan Perwalian Rakyat Daerah di sekretariat DPRD Provinsi Banten. *Sawala: Jurnal Administrasi Negara*, 13(1), 124–130. <https://doi.org/10.30656/sawala.v13.i1.10612>
- Gonçalves, G. S., Serra, F. A. R., Storopoli, J. E., Scafuto, I. C., & Rafael, D. N. (2024). Undergraduate student retention activities: Challenges and research agenda. *SAGE Open*, 14(3), 1–21. <https://doi.org/10.1177/21582440241249334>
- Mir, M. M., Khan, A., & Abbas, Q. (2020). Transformational leadership style and talent retention in Pakistani banks: A serial multiple mediation model. *Etikonomi*, 19(1), 63–76. <https://doi.org/10.15408/etk.v19i1.11264>
- Nugroho, A. S., & Fachrudin, M. (2020). Evaluasi desentralisasi, sentralisasi, dan zoning pelaksanaan audit terhadap efisiensi biaya perjalanan dinas audit kepabeanan dan cukai. *Jurnal Perspektif Bea Dan Cukai*, 4(1), 196–209. <https://doi.org/10.31092/jpbc.v4i1.759>
- Prajodi, G., & Amalya, W. R. (2024). Pengembangan karir dan kompensasi terhadap retensi karyawan pada generasi Z di Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2), 176–181.
- Rahayu, I. P., Sumartik, & Firdaus, V. (2025). Pengaruh manajemen talenta, pengembangan karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Tekad Jaya Mandiri. 8(4).
- Raziq, R., Rizvi, M., & Mahjabeen. (2021). The impact of transformational leadership on employee retention: The role of job satisfaction and communication. *Journal of Managerial Sciences*, 15(4), 103–125.
- Rohman, A. D. (2025). Optimalisasi peran organisasi kemahasiswaan dalam mewujudkan mahasiswa FTIK UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang unggul dan moderat di era society 5.0. *Jurnal Bima: Pusat Publikasi Ilmu Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 3, 42–53.
- Rohmatullah, Y. (2024). Pengaruh struktur organisasi dan proses pengambilan keputusan terhadap efektifitas organisasi pada dinas daerah Sukabumi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1192(7), 304–317. Retrieved from <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Schaap, P., & Olckers, C. (2020). Relationships between employee retention factors and attitudinal antecedents of voluntary turnover: An extended structural equation modelling approach. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(2009), 1–15. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1358>
- Soetirto, M. M., Muljono, P., & Hidayatulloh, F. S. (2023). The influence of leadership style on employee performance mediated by job satisfaction and moderated by work motivation. *International Journal of Social Service and Research*, 3(6), 1517–1527. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v3i6.393>
- Verma, S., & Kaur, G. (2024). Faculty retention dynamics: Investigating the role of HR climate, trust, and organizational commitment in higher education context. *SAGE Open*, 14(1), 1–17. <https://doi.org/10.1177/21582440241233372>

Wijayanti, I. A., Hidayatullah, G. D., & Nurilahi, R. N. (2025). Optimalisasi strategi retensi talenta dengan knowledge management dan manajemen bakat: Studi kasus di Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 3(3), 112–125. <https://doi.org/10.59841/glory.v3i3.2895>