

ANALISIS IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN) KOTA GUNUNGSITOLI

Seli Petrus Buulolo^{1✉}, Fatolosa Hulu², Eliagus Telaumbanua³, Fakta Solala Zebua⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nias, Indonesia

Article History

Received: September 5, 2026

Revised: September 11, 2026

Accepted: September 15, 2026

Published: September 27, 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of talent management and its impact on employee performance at the National Narcotics Agency of Gunungsitoli City. The research employed a qualitative approach using observation, interviews, and documentation as data collection techniques. The findings indicate that talent management has been implemented through employee recruitment and job placement based on organizational needs, contributing to improved employee performance and organizational effectiveness. However, the implementation faces several challenges, including limited competency development programs due to dependence on provincial-level policies and technical obstacles in carrying out organizational activities. The study concludes that talent management has a positive impact on employee performance, but its effectiveness can be enhanced through better coordination, more structured training planning, effective communication, and improved time management to achieve organizational performance targets optimally.

Keywords: *Talent Management, Employee Performance, Human Resource Management.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen talenta yang berdampak pada kinerja pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli serta mengidentifikasi hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen talenta telah diterapkan melalui proses rekrutmen pegawai dan penyesuaian jabatan sesuai kebutuhan organisasi sehingga memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi kendala berupa keterbatasan pengembangan kompetensi yang bergantung pada kebijakan BNN Provinsi serta hambatan teknis dalam pelaksanaan kegiatan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi manajemen talenta berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, namun efektivitasnya perlu ditingkatkan melalui penguatan koordinasi, perencanaan pelatihan yang lebih terarah, serta pengelolaan waktu dan komunikasi yang lebih efektif agar target kinerja organisasi dapat tercapai secara optimal.

Keywords: *Manajemen Talenta, Kinerja Pegawai, Pengelolaan Sumber Daya Manusia*

✉Corresponding author: selibl95@gmail.com

Copyright © 2026 The Author(s) | Published by Universitas Nias

This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi karena keberhasilan instansi sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja pegawainya. Dalam menghadapi tuntutan organisasi yang semakin kompleks, setiap instansi dituntut mampu mengelola pegawai secara profesional melalui penerapan manajemen talenta. Manajemen talenta merupakan strategi pengelolaan SDM yang berfokus pada proses rekrutmen, pengembangan, penempatan, dan retensi pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi.

Meskipun demikian, implementasi manajemen talenta di berbagai instansi pemerintah masih menghadapi berbagai kendala. Beberapa permasalahan yang sering ditemukan meliputi penempatan pegawai yang belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi, keterbatasan program pengembangan talenta, serta belum optimalnya pembentukan *talent pool*. Kondisi tersebut berdampak pada rendahnya motivasi kerja dan belum optimalnya pencapaian kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen talenta masih perlu ditingkatkan agar mampu mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Firdaus dan Rahmi (2021) menjelaskan bahwa manajemen talenta merupakan proses yang bertujuan memastikan posisi strategis dalam organisasi dapat diisi oleh pegawai yang memiliki kompetensi melalui pembentukan *talent pool*. Selanjutnya, Laras et al. (2019) menemukan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak membahas hubungan antara manajemen talenta dan kinerja pegawai secara umum, sedangkan penelitian mengenai implementasi manajemen talenta pada instansi pemerintah, khususnya di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli, masih sangat terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dengan mengkaji implementasi manajemen talenta secara mendalam melalui pendekatan kualitatif pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli. Penelitian ini tidak hanya mengkaji pelaksanaan manajemen talenta, tetapi juga menganalisis dampaknya terhadap kinerja pegawai serta mengidentifikasi hambatan yang dihadapi dalam implementasinya.

Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas dalam pelaksanaan pencegahan, pemberantasan, rehabilitasi, dan pemberdayaan masyarakat terhadap penyalahgunaan narkoba. Berdasarkan hasil pengamatan awal, implementasi manajemen talenta di instansi tersebut masih menghadapi kendala, terutama keterbatasan program pengembangan kompetensi bagi pegawai, khususnya pegawai non-ASN atau tenaga alih daya, yang masih bergantung pada kebijakan BNN Provinsi. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi pengembangan talenta dan pencapaian kinerja pegawai.

Oleh karena itu, berdasarkan hasil pengamatan dan temuan di lapangan, implementasi manajemen talenta yang berdampak pada kinerja di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli masih menghadapi beberapa permasalahan. Salah satu permasalahan yang ditemukan adalah memprogramkan pelatihan atau menyediakan pelatihan di kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli terhadap kepada pegawai Non Asn atau tenaga alih daya guna mengembangkan talenta para pegawai tersebut. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai implementasi manajemen talenta dan dampaknya terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli

Dengan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen talenta di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli, menganalisis dampaknya terhadap kinerja pegawai, serta mengidentifikasi hambatan yang dihadapi dalam implementasinya.

Metode Penelitian

Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif (Merriam, 2016). Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman secara mendalam mengenai implementasi manajemen talenta yang berdampak pada kinerja pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gunungsitoli.

Sumber Data

Menurut sugiyono (2020) ada dua jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data Primer

Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data berupa data teks hasil wawancara dan di peroleh melalui wawancara dengan informan yang di jadikan sampel dalam penelitian.

2. Data sekunder

Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data seperti dokumen dan laporan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut sugiyono (2019: 224) merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dengan Observasi, pengumpulan data dengan wawancara, dan pengumpulan data dengan Dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

1. Observasi

Observasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang sangat penting dalam penelitian kualitatif, di mana peneliti mengamati secara langsung fenomena atau kegiatan yang sedang berlangsung di lokasi penelitian. Namun dalam konteks Analisis Implementasi manajemen talenta yang berdampak pada kinerja pegawai di kanto badan narkotika nasioanal kota gunungsitoli observasi di gunakan untuk memahami atau mengidentifikasi bagaimana penerapan manajemen talenta yang berdampak pada kinerja pegawai di kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang efektif, khususnya dalam penelitian kualitatif, karena memungkinkan peneliti memperoleh informasi secara langsung dari narasumber terkait. Dalam penelitian mengenai implementasi manajemen talenta yang berdampak pada kinerja pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli, wawancara dilakukan untuk menggali informasi secara mendalam mengenai penerapan manajemen talenta serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mencatat dan merekam berbagai referensi yang relevan dengan objek penelitian. namun dalam konteks penelitian tentang implementasi manajemen talenta yang berdampak pada kinerja pegawai di kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli. Dokumentasi di gunakan untuk mendukung data serta memperkuat referensi serta bukti dari hasil pengamatan atau observasi dan wawancara.

Data Informan penelitian

Informan penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa informan memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam pelaksanaan manajemen talenta di instansi tersebut. Informan penelitian terdiri atas Kepala Sub Bagian Umum, Kepala Seksi Rehabilitasi, Kepala Seksi Pencegahan dan

Pemberdayaan Masyarakat, Kepala Seksi Pemberantasan, serta pegawai ASN dan non-ASN di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli.

Tabel 1. Data Informan

No.	Kode Informan	Jabatan	Keterangan
1	IK	Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan	Informan Kunci
2	IU1	Kepala Seksi Rehabilitas	Informan Utama
3	IU2	Kepala Seksi Pencegahan Dan Pemberdayaan Manusia	Informan Utama
4	IU3	Kepala Seksi Pemberantas	Informan Utama
5	IP	Pegawai ASN dan Non ASN	Informan Pendukung

Sumber: Data SDM di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli, 2026

Teknik Analisis Data

1. Reduksi Data

Melakukan analisis data, atau mengolah data, yang di peroleh dari lokasi penelitian, dengan cara menelaah seluruh data yang telah terkumpul, kemudian peneliti memilih dan memfokuskan data yang relevan dengan rumusan masalah penelitian. Selanjutnya, data tersebut dikelompokkan berdasarkan tema atau kategori, lalu peneliti merangkum, dan setelah itu disederhanakan atau di jadikan sebagai data yang kompleks atau mudah di pahami.

2. Penyajian Data

Melakukan uraian naratif, sehingga data tersusun secara sistematis yang sesuai dengan tema atau rumusan masalah penelitian.

3. Penarikan Kesimpulan

Hasil reduksi data dan penyajian data untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, implementasi manajemen talenta di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Gunungsitoli telah dilaksanakan melalui proses rekrutmen yang terstruktur. Pengadaan tenaga alih daya dilakukan melalui aplikasi Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LKPP), yang dilanjutkan dengan seleksi administrasi, tes tertulis, uji kompetensi, wawancara, serta pemeriksaan kesehatan dan tes narkoba. Dalam proses penarikan talenta, instansi memprioritaskan kesesuaian latar belakang pendidikan, kompetensi, kemampuan kerja, dan integritas calon pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan. Dampak tersebut terlihat dari meningkatnya kualitas dan kuantitas pekerjaan, penempatan pegawai yang lebih sesuai dengan kompetensi, meningkatnya efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas, serta terjalinnya koordinasi yang lebih baik antarpegawai maupun antarbagian. Peningkatan kinerja tersebut didukung oleh hasil penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan dokumen pelaporan kinerja yang menunjukkan pencapaian target organisasi.

Selain itu, penelitian ini menemukan adanya hambatan dalam implementasi manajemen talenta. Hambatan utama adalah keterbatasan kewenangan Kantor BNN Kota Gunungsitoli

dalam menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi pegawai non-ASN atau tenaga alih daya. Program pelatihan dan pengembangan kompetensi masih menjadi kewenangan Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP), sehingga kantor BNN Kota Gunungsitoli belum dapat secara mandiri merencanakan dan melaksanakan program pengembangan talenta bagi pegawainya. Kondisi tersebut menjadi salah satu kendala dalam upaya mengoptimalkan implementasi manajemen talenta di instansi tersebut.

Tabel 2. Proses Koding Dan konstruksi Tema

Kutipan wawancara	Kode awal	Subtema	Tema utama
1. Proses rekrutmen dilakukan dengan memanfaatkan media sosial	Rekrutmen melalui media sosial	Implementasi manajemen talenta.	Rekrutmen talenta
2. Paling diprioritaskan dalam proses penarikan talenta Pendidikan minimal SMA /SMK (untuk posisi pengemudi, satpam, atau pramubakti) khusus D3/ S1 untuk tenaga administrasi dan konselor.	Rekrutmen melalui media sosial	Implementasi manajemen talenta	Rekrutmen talenta
3. Tidak ada Kendala yang dihadapi dalam proses menarik atau merekrut pegawai	Rekrutmen melalui media sosial	Implementasi manajemen talenta.	Rekrutmen talenta
4. Pengembangan kompetensi atau talenta masih bergantung di (BNNP) Provinsi.	Pengembangan kompetensi masih bergantung pada pihak (BNNP) Provinsi.	Hambatan yang dihadapi dalam implementasi manajemen talenta	Pengembangan Talenta
5. Kendala dalam memprogramkan atau menyediakan pelatihan atau pengembangan tidak ada	masih bergantung kepada pihak (BNNP) Provinsi	Hambatan yang dihadapi dalam implementasi manajemen talenta	Pengembangan Talenta
6. Efektivitas pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kemampuan pegawai tidak ada	masih bergantung kepada pihak (BNNP) Provinsi	Hambatan yang dihadapi dalam implementasi manajemen talenta	Pengembangan Talenta
7. Upaya apa yang dilakukan dalam mempertahankan pegawai bertalenta tidak ada	Wewenang provinsi	Hambatan yang dihadapi dalam implementasi manajemen talenta	Retensi Talenta
8. Kendala apa yang dihadapi dalam mempertahankan pegawai yang memiliki talenta	Wewenang provinsi	Hambatan yang dihadapi dalam implementasi manajemen talenta	Retensi Talenta
9. Setelah penerapan manajemen talenta perubahan hasil kerja pegawai menjadi lebih baik	Peningkatan kinerja pegawai setelah penerapan manajemen talenta	Dampak implementasi manajemen talenta terhadap kinerja pegawai	Hasil Kerja
10. Kendala yang mempengaruhi tercapainya kinerja pegawai tidak ada.	Tidak ada kendala dalam mencapai kinerja	Dampak implementasi manajemen talenta terhadap kinerja pegawai	Hasil Kerja

11. Pengaruh manajemen talenta terhadap proses kerja dan koordinasi berpengaruh baik atau postif,	pengaruh manajemen talenta berpengaruh baik atau postif, terhadap proses kerja dan koordinasi	Dampak implementasi manajemen talenta terhadap kinerja pegawai	Pekerja, Proses atau Organisasi
12. Perubahan efektivitas atau efisiensi kerja setelah penerapan manajemen talenta kinerja pegawai meningkat dan tepat sasaran sesuai target yang sudah di tentukan	setelah penerapan manajemen talenta kinerja pegawai meningkat	Dampak implementasi manajemen talenta terhadap kinerja pegawai	Terbukti secara konkrit
13. Pengukuran kinerja pegawai setelah penerapan manajemen talenta menggunakan metode kualitatif,	pengukuran kinerja pegawai menggunakan metode kualitatif,	Dampak implementasi manajemen talenta terhadap kinerja pegawai	Dapat di ukur

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2026

Pembahasan

Implementasi Manajemen Talenta di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen talenta di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli dilakukan melalui proses rekrutmen yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan tenaga alih daya dilakukan melalui mekanisme LKPP dengan tahapan seleksi administrasi, tes tertulis, uji kompetensi, wawancara, pemeriksaan kesehatan, dan tes narkoba. Selain itu, penentuan formasi jabatan didasarkan pada kebutuhan organisasi serta mempertimbangkan latar belakang pendidikan, kompetensi, kemampuan kerja, dan integritas calon pegawai.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa proses rekrutmen telah menerapkan prinsip manajemen talenta, yaitu menempatkan individu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki (*the right person in the right place*). Hasil penelitian ini sejalan dengan Haudi dkk. (2021) yang menyatakan bahwa tahapan awal manajemen talenta diawali dengan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia melalui identifikasi kompetensi, penyusunan uraian jabatan, dan perencanaan tenaga kerja. Dengan demikian, implementasi manajemen talenta di Kantor BNN Kota Gunungsitoli telah mencerminkan proses perencanaan dan penarikan talenta sesuai kebutuhan organisasi.

Dampak Implementasi Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen talenta memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Dampak tersebut terlihat dari meningkatnya kualitas dan kuantitas hasil kerja, efektivitas pelaksanaan tugas, efisiensi pemanfaatan waktu dan sumber daya, serta meningkatnya koordinasi dan kerja sama antarpegawai. Temuan tersebut juga didukung oleh hasil penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang menunjukkan capaian kinerja dalam kategori sangat baik.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Sari et al. (2020) yang menyatakan bahwa manajemen talenta mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui pemanfaatan kompetensi yang dimiliki sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Hasugian (2022) yang menjelaskan bahwa penerapan manajemen talenta memberikan umpan balik positif terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Oleh karena itu, implementasi manajemen talenta tidak hanya meningkatkan produktivitas pegawai, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

Hambatan Implementasi Manajemen Talenta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hambatan utama dalam implementasi manajemen talenta di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli adalah keterbatasan kewenangan instansi dalam menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi pegawai non-ASN atau tenaga alih daya. Program pelatihan masih menjadi kewenangan Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP), sehingga Kantor BNN Kota Gunungsitoli belum dapat merancang dan melaksanakan program pengembangan talenta secara mandiri. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi manajemen talenta tidak hanya ditentukan oleh proses rekrutmen, tetapi juga oleh keberlanjutan pengembangan kompetensi pegawai. Keterbatasan kewenangan dalam penyelenggaraan pelatihan berpotensi menghambat pengembangan talenta dan peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan koordinasi yang lebih baik antara BNN Kota Gunungsitoli dan BNN Provinsi agar program pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen talenta di Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Gunungsitoli telah dilaksanakan melalui proses rekrutmen dan penempatan pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dengan mempertimbangkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, keterampilan, serta persyaratan jabatan yang diperlukan. Penerapan manajemen talenta tersebut memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja, efektivitas pelaksanaan tugas, efisiensi pemanfaatan waktu dan sumber daya, serta meningkatnya koordinasi dan kerja sama antarpegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen talenta yang sesuai dengan kebutuhan organisasi mampu mengoptimalkan kompetensi pegawai sehingga mendukung pencapaian kinerja organisasi secara lebih optimal. Namun, implementasi manajemen talenta masih menghadapi kendala berupa keterbatasan pengembangan kompetensi bagi pegawai non-ASN atau tenaga alih daya karena kewenangan penyelenggaraan program pelatihan masih berada pada Badan Narkotika Nasional Provinsi. Oleh karena itu, penguatan koordinasi antara BNN Kota Gunungsitoli dan BNN Provinsi dalam penyelenggaraan program pengembangan kompetensi menjadi faktor penting untuk mendukung optimalisasi implementasi manajemen talenta dan peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Referensi

Firdaus dan Rahmi (2021) Basuki, A. D. (2023). Analisis implementasi manajemen talenta aparatur sipil negara dalam upaya pengembangan karir pegawai pada instansi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Tesis Magister Terapan Administrasi Publik, Politeknik STIA LAN Jakarta.

- Haudi dkk. (2021) Haudi,Marsudi Lestaringih,Aris Arianto,Ade Onny Siagian (2021) Buku Pengantar manajemen Talenta Penerbit : Insan Cendekia mandiri
- Hasugian (2022) Hasugian, Y. C. (2022).Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau.Skripsi, Program Studi S1 Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang.
- Laras et al. (2019) Hasugian, Y. C. (2022).Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau.Skripsi, Program Studi S1 Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang.
- (Merriam 2016). Irene Rianti, Metode Peneletian Universitas Multimedia Nusantara Universitas Semarang (USM) Metode Penelitian
- (Sugiyono,2020,hlm 133). Metode Peneletian Universitas Multimedia Nusantara Universitas Semarang (USM) Metode Penelitian
- Sari et al. (2020) Pradana, P. D., Astaki, I.M.B.D.P.,&Pramabana,I.D.K.G.(2021). Analisis implemetasi talent management dalam mengembangkan kinerja karyawan yang unggul dan berbudaya. *Jurnal papatung* 4 (3).