



**PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA BERKELANJUTAN MELALUI *INNOVATIVE BEHAVIOUR* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
DI BADAN PEMERIKSA KEUANGAN**

TESIS

Priyo Nugroho

NIM 55125110145

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2026**



**PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA BERKELANJUTAN MELALUI *INNOVATIVE BEHAVIOUR* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
DI BADAN PEMERIKSA KEUANGAN**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan

Program Studi Magister Manajemen

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**
PRIYO NUGROHO

NIM 55125110145

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

2026

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh *Talent Management* dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Produktivitas Kerja Berkelanjutan Melalui *Innovative Behaviour* Sebagai Variabel Mediasi di BPK
Bentuk Tesis : Penelitian
Perusahaan : Badan Pemeriksa Keuangan
Nama : Priyo Nugroho
NIM : 55125110145
Program : Magister Manajemen
Tanggal : 22 Agustus 2026

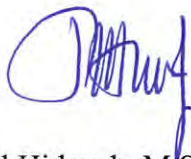
Mengesahkan

Pembimbing



Dr. Lenny Christina Nawangsari, M.M.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak

Ketua
Program Studi Magister Manajemen



Dr. Lenny Christina Nawangsari, M.M.

HALAMAN PENYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Priyo Nugroho
NIM : 55125110145
Fakultas/Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Tugas Akhir berjudul:
“Pengaruh *Talent Management* dan *Perceived Organizational Support* Terhadap
Produktivitas Kerja Berkelanjutan Melalui *Innovative Behaviour* Sebagai Variabel
Mediasi di BPK”

adalah hasil karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiarisme, pelanggaran
hak cipta, atau konten ilegal dalam bentuk apapun dan tidak melanggar hukum atau
hak pihak manapun.

Apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran terhadap pernyataan ini, saya
bersedia menanggung seluruh konsekuensi hukum dan membebaskan Universitas
Mercu Buana dari segala bentuk tuntutan hukum dan saya siap mendapatkan sanksi
akademis yang berlaku di Universitas Mercu Buana.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan
sebagaimana mestinya.

Jakarta, 22 Agustus 2026



Priyo Nugroho

	BIRO PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MERCU BUANA	
---	--	---

No.Dokumen	1-1-3.4.11.00	Distribusi					
Tgl. Efektif	25 September 2024						

SURAT KETERANGAN HASIL UJI TURNITIN

Nama : PRIYO NUGROHO
NIM : 55125110145
Fakultas / Program Studi : PASCA / Magister Manajemen
Jenis : Tesis
Judul Tugas Akhir : PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA BERKELANJUTAN MELALUI INNOVATIVE BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BADAN PEMERIKSA KEUANGAN
Hasil Pengecekan Turnitin : 12%

Telah dilakukan pengecekan Similarity menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan hasil presentase kemiripan sebesar **12%** dan dinyatakan memenuhi syarat untuk penyerahan tugas akhir sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Mercu Buana. Hasil uji Turnitin terlampir.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 10 September 2026

Kepala Biro Perpustakaan



Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

Ket: Surat keterangan ini sebagai salah satu syarat untuk penyerahan tugas akhir.

2026/September/10/0000001353/Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR DI REPOSITORI UMB

Sebagai sivitas akademik Universitas Mercu Buana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Priyo Nugroho
NIM : 55125110145
Fakultas/Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pengaruh *Talent Management* dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Produktivitas Kerja Berkelanjutan Melalui *Innovative Behaviour* Sebagai Variabel Mediasi di BPK

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini memberikan izin dan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Mercu Buana **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul di atas beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Mercu Buana berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Tugas Akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 22 Agustus 2026

Yang menyatakan,



(Priyo Nugroho)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Pengaruh *talent management* dan *perceived organizational support* Terhadap Produktivitas Kerja Berkelanjutan Melalui *innovative behaviour* Sebagai Variabel Mediasi di BPK”. Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Dr. Lenny Christina Nawangsari M.M., selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah memberikan waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesaikannya Tesis ini. Penyusunan Tesis ini juga tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tesis ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng., selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Nurul Hidayah, M.Si., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
3. Dr. Lenny Christina Nawangsari, M.M., selaku Ketua Studi Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
4. Dr. Tine Yuliantini, Ketua Penguji, S.Par., M.M., selaku ketua penguji ujian akhir Tesis, yang telah memberikan masukan yang sangat berarti untuk perbaikan Tesis ini.
5. Prof. Dr. Yusliza Mohd Yusoff, selaku dosen penguji ujian akhir Tesis, yang telah memberikan masukan dan saran agar Tesis ini menjadi lebih baik.
6. Segenap pegawai BPK RI yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.

7. Teristimewa, istri dan anak tercinta serta ibunda yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan moral dan material yang tiada henti-hentinya kepada penulis serta memberikan banyak inspirasi dalam menyelesaikan Tesis ini.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa, bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Selain itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam Tesis ini. Akhir kata, semoga Tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, 22 Agustus 2026

Penulis



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *talent management* dan *perceived organizational support* terhadap produktivitas kerja berkelanjutan, baik secara langsung maupun melalui *innovative behaviour* sebagai variabel mediasi pada pegawai Badan Pemeriksa Keuangan. Populasi penelitian berjumlah 267 pegawai dan sampel sebanyak 160 responden ditentukan menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan lima persen. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* dengan aplikasi SmartPLS 4, mencakup model pengukuran, model struktural, serta pengujian hipotesis melalui *bootstrapping*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *talent management* belum mampu meningkatkan produktivitas kerja berkelanjutan secara langsung, tetapi mampu mendorong *innovative behaviour*. *Perceived organizational support* mampu memperkuat *innovative behaviour* sekaligus meningkatkan produktivitas kerja berkelanjutan. *Innovative behaviour* juga meningkatkan produktivitas kerja berkelanjutan serta menjadi mekanisme yang menyalurkan manfaat *talent management* dan *perceived organizational support* terhadap produktivitas kerja berkelanjutan. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan talenta perlu dihubungkan dengan kesempatan menerapkan gagasan baru, sementara dukungan organisasi perlu diwujudkan melalui keadilan, perhatian atasan, penghargaan, dan akses sumber daya. Organisasi disarankan membangun sistem pengembangan talenta yang menghasilkan proyek inovasi serta menyediakan ruang aman untuk mengusulkan dan menguji perbaikan.

Kata kunci: manajemen talenta; dukungan organisasi; perilaku inovatif; produktivitas kerja berkelanjutan; SEM-PLS

MERCU BUANA

ABSTRACT

This study examines the effects of talent management and perceived organizational support on sustainable work productivity, both directly and through innovative behaviour as a mediating variable among employees of the Audit Board of the Republic of Indonesia. The population comprised 267 employees, and a sample of 160 respondents was determined using the Slovin formula with a five percent margin of error. Primary data were collected through a Likert-scale questionnaire and analysed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling with SmartPLS 4, covering the measurement model, structural model, and hypothesis testing through bootstrapping. The findings show that talent management does not directly improve sustainable work productivity, although it encourages innovative behaviour. Perceived organizational support strengthens innovative behaviour and improves sustainable work productivity. Innovative behaviour also improves sustainable work productivity and is the mechanism through which talent management and perceived organizational support contribute to sustainable outcomes. These findings indicate that talent development should be linked with opportunities to implement new ideas, while organizational support should be expressed through fairness, supervisory attention, recognition, and access to resources. The organization should establish talent programmes that generate innovation projects and provide safe channels for proposing and testing improvements.

Keywords: talent management; organizational support; innovative behaviour; sustainable work productivity; SEM-PLS

U N I V E R S I T A S
M E R C U B U A N A

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENYATAAN KARYA SENDIRI	iii
HALAMAN SURAT KETERANGAN HASIL UJI TURNITIN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR DI REPOSITORI UMB.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Rumusan Masalah	12
1.4 Tujuan Penelitian.....	13
1.5 Kontribusi Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	16
2.1 Kajian Teori.....	16
2.1.1 <i>Sustainability</i> dan <i>Sustainable Development Goals</i> (SDGs)	16
2.1.2 <i>Resource-Based View</i> (RBV)	17
2.1.3 <i>Social Exchange Theory</i> (SET)	18
2.1.4 Produktivitas Kerja Berkelanjutan.....	19
2.1.5 <i>Talent Management</i>	21
2.1.6 <i>Perceived Organizational Support</i>	24
2.1.7 <i>Innovative Behaviour</i>	26
2.2 Penelitian Terdahulu.....	28
2.3 Pengembangan Hipotesis	39

2.4 Kerangka Penelitian	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	47
3.1 Desain Penelitian.....	47
3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	49
3.3 Populasi dan Sampel	54
3.4 Metode Pengumpulan Data	55
3.5 Uji Instrumen	57
3.6 Metode Analisis Data	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	62
4.1.1 Sejarah/Profil Objek	62
4.1.2 Lingkup Organisasi/Unit Penelitian.....	62
4.1.3 Sumber Daya/Karakteristik Objek yang Relevan.....	63
4.1.4 Tantangan Organisasi.....	63
4.1.5 Proses/Kegiatan Fungsi Organisasi	64
4.2 Statistik Deskriptif	64
4.2.1 Deskripsi Responden	64
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	67
4.3 Hasil Analisis Data SEM-PLS	71
4.3.1 Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	71
4.3.2 Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	76
4.3.3 Uji Hipotesis (<i>Bootstrapping</i>).....	78
4.4 Pembahasan.....	80
4.4.1 <i>Talent Management</i> dan <i>Innovative Behaviour</i>	81
4.4.2 <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Innovative Behaviour</i>	82
4.4.3 <i>Talent Management</i> dan Produktivitas Kerja Berkelanjutan	83
4.4.4 <i>Perceived Organizational Support</i> dan Produktivitas Kerja Berkelanjutan.....	85
4.4.5 <i>Innovative Behaviour</i> dan Produktivitas Kerja Berkelanjutan	86
4.4.6 Peran <i>Innovative Behaviour</i> pada Hubungan <i>Talent Management</i> dan Produktivitas Kerja Berkelanjutan.....	87

4.4.7 Peran <i>Innovative Behaviour</i> pada Hubungan <i>Perceived Organizational Support</i> dan Produktivitas Kerja Berkelanjutan	88
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	90
5.1 Simpulan	90
5.2 Saran.....	91
5.2.1 Saran Manajerial	91
5.2.2 Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN.....	101
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	111



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra <i>Survey</i> Produktivitas Kerja Berkelanjutan.....	4
Tabel 1.2 Hasil Pra <i>Survey</i> Variabel Penelitian.....	7
Tabel 1.3 <i>Research Gap</i> Penelitian	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Unit Kerja	66
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Berkelanjutan.....	67
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel <i>Talent Management</i>	68
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	69
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel <i>Innovative Behaviour</i>	70
Tabel 4.9 Hasil <i>Outer Loading</i>	73
Tabel 4.10 Hasil <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	74
Tabel 4.11 Hasil <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT).....	75
Tabel 4.12 Hasil Reliabilitas Konstruk	75
Tabel 4.13 Hasil <i>Inner VIF</i>	76
Tabel 4.14 Hasil <i>R-Square</i> dan <i>Adjusted R-Square</i>	76
Tabel 4.15 Hasil <i>f-Square</i>	77
Tabel 4.16 Hasil Model <i>Fit</i>	77
Tabel 4.17 Hasil <i>Path Coefficients</i>	78
Tabel 4.18 Hasil <i>Specific Indirect Effects</i>	80
Tabel Lampiran 2.1 Hasil <i>Outer Loading</i>	106
Tabel Lampiran 2.2 Hasil HTMT.....	107
Tabel Lampiran 2.3 Hasil Reliabilitas Konstruk.....	108
Tabel Lampiran 3.1 Hasil <i>Inner VIF</i>	109
Tabel Lampiran 3.2 Hasil <i>R-Square</i>	109
Tabel Lampiran 3.3 Hasil <i>f-Square</i>	110

Tabel Lampiran 3.4 Hasil Model <i>Fit</i>	110
Tabel Lampiran 3.5 Hasil <i>Path Coefficients</i>	110
Tabel Lampiran 3.6 Hasil <i>Specific Indirect Effects</i>	110



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	46
Gambar 4.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) Berdasarkan <i>Loading Factor</i>	72
Gambar 4.2 Model Struktural Hasil <i>Bootstrapping</i>	78
Gambar Lampiran 2.1 Model <i>Loading Factor</i>	106
Gambar Lampiran 3.1 <i>Bootstrapping Inner Model</i>	109



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian	102
Lampiran 2. Output Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	106
Lampiran 3. Output Model Struktural dan <i>Bootstrapping</i>	109

