

Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan

Silvi Sri Nugraha Tamala¹, Dadan Ahmad Fadili²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa, Karawang.

¹Email: silvitamala31@gmail.com

²Email: dadan.ahmad@fe.unsika.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 151 orang dan pengambilan sampel sebanyak 110 orang dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data melalui angket/kuesioner dengan metode skala *likert* dan diolah secara statistik menggunakan analisis jalur (*path analysis*), pengujian hipotesis uji t dan uji f, serta koefisien determinasi melalui *software* SPSS 25. Berdasarkan analisis data, diperoleh persamaan analisis jalur yaitu $Y = 7,912 + 0,437 X_1 + 0,352 X_2 + \epsilon$. Selanjutnya diperoleh nilai R^2 sebesar 0,501 yang menjelaskan bahwa X_1 dan X_2 memiliki pengaruh terhadap Y sebesar 50,1% sedangkan sisanya yaitu 49,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya hasil penelitian menerangkan bahwa hipotesis diterima yaitu manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mahati Karawang.

Kata Kunci: Manajemen talenta; manajemen pengetahuan; kinerja karyawan

The influence of talent management and knowledge management on employee performance

Abstract

This study aims to determine the effect of talent management and knowledge management on employee performance either partially or simultaneously. The population in this study were 151 people and the sample was 110 people using the proportionate stratified random sampling technique. The technique of collecting data through questionnaires with the Likert scale method and statistically processed using path analysis, hypothesis testing t test and f test, and the coefficient of determination through SPSS 25 software. Based on data analysis, the path analysis equation is obtained, namely $Y = 7,912 + 0,437 X_1 + 0,352 X_2 + \epsilon$. Furthermore, the R^2 value of 0.501 is obtained, which explains that X_1 and X_2 have an influence on Y by 50.1% while the remaining 49.9% is explained by other variables not examined. Furthermore, the research results explain that the accepted hypothesis is that talent management and knowledge management together have a positive effect on the performance of employees of PT Mahati Karawang.

Keywords: Talent management; knowledge management; employee performance

PENDAHULUAN

Dewasa ini tenaga kerja menjadi investasi paling berharga terutama dalam skills dan pengetahuan terlebih pada era revolusi industri 4.0 saat ini. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mencatat bahwa tenaga kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Namun pada tahun 2020, Bank Indonesia mencatat bahwa banyak perusahaan yang terpaksa harus kehilangan para tenaga kerjanya akibat dari pandemi Covid-19 yang menyebabkan menurunnya permintaan, produksi, maupun distribusi.

Penggunaan tenaga kerja pada triwulan II-2020 mengalami penurunan yang signifikan hingga mencapai angka -22,53% dibanding triwulan I-2020 yaitu sebesar -1,13%. Namun pada triwulan III-2020, diperkirakan penggunaan tenaga kerja akan membaik meskipun masih dalam fase kontraksi dengan SBT (Saldo Bersih Tertimbang) sebesar -12,44%.

Selain penggunaan tenaga kerja yang menurun drastis, pandemi pun berdampak terhadap pertumbuhan ekonomi yang terjadi pada penurunan kegiatan usaha diseluruh sektor termasuk pada sektor restoran dan perusahaan jasa. Naik turunnya laju pertumbuhan ekonomi pada seluruh sektor terutama sektor restoran dan sektor jasa perusahaan, memaksa para pelaku usaha untuk selalu menjaga kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya agar tercapainya kinerja perusahaan yang terus meningkat.

Hal ini pun dilakukan oleh PT Mahati Karawang, segala upaya terus dilakukan agar kinerja para karyawannya menghasilkan mutu yang baik pada setiap unit kerjanya. PT Mahati Karawang merupakan perusahaan yang bergerak dalam dua sektor sekaligus yaitu sektor restoran dan jasa. Demi tercapainya visi misi dan tujuan bersama, tentunya perusahaan sangat mengandalkan kinerja karyawan dalam mewujudkan target-target yang telah ditetapkan.

Keberhasilan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang berbakat (Boudreau & Ramstad, 2005 dalam Isana wikrama dkk, 2017). Bakat sumber daya manusia dapat diperoleh dan dimanfaatkan jika dikelola dengan baik oleh perusahaan yaitu melalui proses manajemen talenta. PT Mahati Karawang sendiri telah menerapkan proses manajemen talenta tersebut melalui HRIS (Human Resource Information System).

Selain manajemen talenta, manajemen pengetahuan pun memiliki pengaruh penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian Irawan (2016: 7) menyatakan bahwa semakin baik manajemen pengetahuan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Dalam menjalankan proses manajemen pengetahuan setiap perusahaan tentunya melakukan proses-proses knowledge management tools seperti PT Mahati Karawang guna mengelola pengetahuan tacit sekaligus pengetahuan eksplisit sehingga dapat menghasilkan informasi yang dapat digunakan kembali oleh perusahaan.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT Mahati Karawang, Kawasan industri KIIC, Jl. Permata Raya, Sukaluyu, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mahati Karawang yang berjumlah 151 karyawan yang tersebar dalam 4 unit kerja yaitu Telaga Resto, Mahati Trans, General Kontraktor, dan General Trading. Dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, ditentukan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sejumlah 110 karyawan.

Teknik pengumpulan data melalui angket/kuesioner dengan metode skala *likert* dan diolah secara statistik menggunakan analisis jalur (*path analysis*), pengujian hipotesis uji t dan uji f, serta koefisien determinasi melalui *software* SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perolehan data kuesioner, jumlah responden paling banyak adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki dengan persentase sebanyak 92,1%. Hal ini menunjukkan perbedaan

persentase yang signifikan di mana terdapat selisih yang besar yaitu sebesar 84,1% antara jumlah karyawan laki-laki dan perempuan yang hanya memperoleh persentase sebesar 7,9%.

Dalam keterangan usia menunjukkan bahwa jumlah responden paling banyak adalah responden dengan rentang usia 30 – 40 tahun dengan persentase sebanyak 48,2%. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan PT Mahati Karawang adalah mayoritas karyawan dewasa dengan rentang usia 30 – 40 tahun. Dalam keterangan pendidikan terakhir, jumlah responden yang paling banyak adalah karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK dengan jumlah persentase sebesar 41,8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Mahati Karawang adalah mayoritas karyawan dengan pendidikan SMA atau SMK. Selanjutnya dalam keterangan masa kerja, jumlah responden yang paling banyak adalah karyawan dengan masa kerja antara 3 – 5 tahun dengan jumlah persentase sebesar 44,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Mahati Karawang adalah mayoritas dengan masa kerja yang belum cukup lama.

Uji validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS, uji validitas pada Manajemen Talenta (X_1) sebanyak 12 item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $> 0,3$. Sedangkan dari hasil uji validitas pada Manajemen Pengetahuan (X_2) sebanyak 12 item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $> 0,3$. Kemudian hasil uji validitas pada Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 16 item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $> 0,3$.

Uji reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas melalui SPSS, diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* (α) untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6 sehingga variabel Manajemen Talenta (X_1), Manajemen Pengetahuan (X_2), dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Di mana hasil pada masing-masing variabel yaitu sebesar 0,806 untuk Manajemen Talenta, 0,830 untuk Manajemen Pengetahuan dan 0,808 untuk Kinerja Karyawan.

Uji normalitas

Adapun hasil pengujian normalitas untuk kuesioner masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil uji normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		Kriteria
	α Hitung	α Kritis	
Manajemen talenta	0,915	0,05	Distribusi normal
Manajemen pengetahuan	0,937	0,05	Distribusi normal
Kinerja karyawan	0,809	0,05	Distribusi normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel kolmogorov-smirnov di atas, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi α hitung lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang peneliti uji berdistribusi normal.

Analisis deskriptif

Rekapitulasi indikator pada variabel Manajemen Talenta dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Rekapitulasi indikator variabel manajemen talenta

No.	Indikator	Skor	Kriteria
1	Proses Perekrutan	467	Sangat Setuju
2	Proses Seleksi	476	Sangat Setuju
3	Proses Orientasi	459,6	Setuju
4	Proses Pendidikan	371	Cukup Setuju
5	Proses Pelatihan	366	Cukup Setuju
6	Proses Manajemen Kinerja	457,5	Setuju
7	Proses Pengakuan dan Retensi	440,3	Setuju
Total Skor		3.037,4	Setuju
Rata-Rata Skor		434	

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh rata-rata skor pada variabel Manajemen Talenta yaitu sebesar 434 yang berada pada kriteria setuju. Hal ini menunjukkan bahwa proses manajemen talenta di PT Mahati Karawang sudah berjalan dengan baik namun perlu ditingkatkan karena masih terdapat dimensi yang memperoleh skor di bawah rata-rata dengan kriteria cukup setuju yaitu pada indikator proses pendidikan dan proses pelatihan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dijelaskan bahwa proses pengembangan karyawan di PT Mahati Karawang masih belum berjalan dengan baik dan terealisasi secara optimal.

Selanjutnya rekapitulasi indikator variabel Manajemen Pengetahuan dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Rekapitulasi indikator variabel manajemen pengetahuan

No.	Dimensi	Skor	Kriteria
1	Pengakuan sebagai ahli	450	Setuju
2	Memfaatkan keahlian	391,5	Setuju
3	Sistem penilaian kinerja	434	Setuju
4	Kontribusi pengetahuan	431	Setuju
5	Manajemen konten	437,5	Setuju
6	Penemuan kembali informasi	436	Setuju
7	Reuse pengetahuan	424	Setuju
8	Mendukung Berbagi pengetahuan	360	Cukup setuju
9	Mendukung alur kerja	436	Setuju
10	Manajemen dokumen	438	Setuju
Total Skor		4.238	
Rata- Rata Skor		423,8	Setuju

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata skor pada variabel Manajemen Pengetahuan yaitu sebesar 423,8 yang berada pada kriteria setuju. Hal ini berarti bahwa proses manajemen pengetahuan di PT Mahati Karawang sudah terealisasi dengan baik. Namun masih perlu ditingkatkan kembali karena masih terdapat indikator dengan kriteria cukup setuju yaitu pada indikator mendukung berbagi pengetahuan. Artinya bahwa perusahaan belum merealisasikan fasilitas guna mendukung proses berbagi pengetahuan dengan maksimal.

Kemudian rekapitulasi indikator pada variabel Kinerja Karyawan akan dijelaskan dalam Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Rekapitulasi indikator variabel kinerja karyawan

No.	Dimensi	Skor	Kriteria
1	Standar mutu pekerjaan	372	Cukup setuju
2	Ketelitian	439	Setuju
3	Keberhasilan	423	Setuju
4	Kesesuaian pekerjaan dengan standar	430	Setuju
5	Kesesuaian hasil kinerja dengan target	366	Cukup setuju
6	Efisiensi waktu	418	Setuju
7	Ketepatan	420	Setuju
8	Kemampuan menyelesaikan lemburan	430	Setuju
9	Pengetahuan mengenai pekerjaan	433	Setuju
10	Informasi mengenai pekerjaan	431	Setuju
11	Dapat dipercaya	401	Setuju
12	Tanggung jawab	405	Setuju
13	Ketepatan waktu hadir	421	Setuju
14	Ketepatan waktu pulang	428	Setuju
15	Kebebasan berpendapat	419	Setuju
Total Skor		5.805	
Rata- Rata Skor		387	Setuju

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh rata-rata skor pada variabel Kinerja Karyawan yaitu sebesar 387 yang berada pada kriteria setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Mahati Karawang sudah berjalan dengan baik namun masih perlu ditingkatkan karena masih terdapat indikator

yang berada pada kriteria cukup setuju yaitu indikator standar mutu pekerjaan dan indikator kesesuaian hasil kinerja dengan target. Artinya bahwa standar mutu dan hasil kinerja karyawan masih belum mencapai hasil yang optimal serta tepat sasaran sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Analisis korelasi

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS melalui *pearson correlation*, diperoleh korelasi untuk setiap variabel independen yaitu Manajemen Talenta dengan Manajemen Pengetahuan seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Analisis korelasi

Correlations			
		Manajemen Talenta	Manajemen Pengetahuan
Manajemen talenta	Pearson Correlation	1	,606**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	110	110
Manajemen pengetahuan	Pearson Correlation	,606**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	110	110

Berdasarkan Tabel 5 di atas, hasil analisis korelasi yang diperoleh yaitu sebesar 0,606 yang membuktikan bahwa variabel manajemen talenta memiliki korelasi yang kuat, positif, dan signifikan dengan manajemen pengetahuan karena berada pada dua arah yang positif dengan interval koefisien yang berada pada 0,600 – 0,799 dengan kategori kuat. Hasil penelitian ini didukung oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Saihudin (2019: 24) yang menyatakan bahwa keputusan manajemen bakat didorong oleh satu set kompetensi inti organisasi dan posisi kompetensi spesifik, salah satu set kompetensi tersebut yang merupakan pengetahuan. Serta sejalan dengan pernyataan yang diutarakan oleh Arab & Plucker dalam Huei Tse Hou (2012 : 361) bahwa talenta dan pengetahuan adalah subjek yang berkaitan erat.

Analisis jalur (*path analysis*)

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS, diperoleh koefisien jalur untuk setiap variabel manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Analisis jalur (*path analysis*)

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	24,628	3,505	
1 Manajemen talenta	,432	,085	,437
Manajemen pengetahuan	,332	,081	,352

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien jalur pada variabel manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan jalur: $Y = 7,912 + 0,437X_1 + 0,352X_2 + \epsilon$.

Analisis koefisien determinasi

Hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Analisis koefisien determinasi

Model summary				
Model	R	R square	Adjusted R square	Std. error of the estimate
1	,708 ^a	,501	,492	4,309

Berdasarkan Tabel di atas, terlihat bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,501 atau sebesar 50,1%. Maka variabel Manajemen Talenta (X_1) dan Manajemen Pengetahuan (X_2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 50,1% dan sisanya yaitu 49,9% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis

Uji t (Parsial)

Pengaruh secara parsial pada variabel Manajemen Talenta (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai sig. ($0,000 < \alpha 0,05$) dan $t_{hitung} (5,097) > t_{tabel} (1,982)$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Niko dan Hani (2017) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif antara manajemen talenta terhadap kinerja. Serta sesuai dengan pernyataan yang diutarakan oleh Michaels dalam Pella dan Inayati (2011: 26) bahwa pengelolaan manajemen talenta yang lebih baik akan mengarahkan pada kinerja yang juga lebih tinggi.

Pengaruh secara parsial pada variabel Manajemen Pengetahuan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai sig. ($0,000 < \alpha 0,05$) dan $t_{hitung} (5,097) > t_{tabel} (4,100)$ maka H_0 ditolak. Sehingga disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Rifky (2016) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja. Serta sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Priyantono (2015: 74) bahwa upaya perusahaan dalam memanfaatkan, mengembangkan, dan menciptakan pengetahuan yang secara spesifik diarahkan untuk tujuan pembelajaran yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan daya saing dan kinerja.

Uji F (simultan)

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS melalui tabel anova, diperoleh hasil uji F seperti berikut ini:

Tabel 7. Analisis uji f

ANOVA ^a					
Model		df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	998,880	53,792	,000 ^b
	Residual	107	18,569		
	Total	109			

Tabel di atas menunjukkan perhitungan statistik uji F (simultan) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($53,729 > 3,08$) dan nilai sig. ($0,000 < \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Manajemen Talenta (X_1) dan Manajemen Pengetahuan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hilma (2018) yang memiliki hasil bahwa manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta sejalan dengan pernyataan Vlad & Charles (2010: 93) bahwa manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berkaitan dengan cara organisasi mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya untuk mencapai kinerja yang optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dapat menjawab tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa:

Implementasi manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan kinerja karyawan berada pada interval yang menunjukkan baik;

Manajemen talenta dengan manajemen pengetahuan memiliki tingkat korelasi sebesar 0.606 yang berarti bahwa manajemen talenta dan manajemen pengetahuan memiliki tingkat korelasi yang kuat, positif, dan signifikan;

Hasil hasil uji t menyimpulkan bahwa manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan; dan

Kemudian hasil uji F menyimpulkan bahwa manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 50,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiawan, Ona. (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lor In Solo Hotel). Surakarta: Institut Agama Islam Negeri (Iain) Surakarta.
- Andhara, BA., Umara, FR., & Lubis, CH. (2018). Knowledge Management: Strategi Mengelola Pengetahuan Agar Unggul di Era Disrupsi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. p 6.
- Aprizal. (2018). Orientasi Pasar Dan Keunggulan Bersaing: Studi Kasus Penjualan Komputer. Makassar: Celebes Media Perkasa. p 89.
- Harahap, S. M. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Samarinda, Banjarmasin dan Bontang). *Gastrointestinal Endoscopy*, 10(1), 279–288.
- Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *Jkbnm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 4(2).
- Hou, H. T. (2012). *New Research on Knowledge Management Models and Methods*. Rijeka, Croatia: Intech. p 361.
- Irawan, AC., & Djastuti, I (2016). Implementasi Knowledge Management dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jawa Tengah dan DIY). Semarang: Universitas Diponegoro. 4(5).
- Isanawikrama, Wibowo, FA., Buana, Y., & Kurniawan, YJ. (2017). Analisis Pengaruh Talent Management Terhadap Organizational Performance Dan Dampaknya Pada Employee Retention. Jakarta: Universitas Bina Nusantara. 1(3).
- Laoh, C., Tewal, B., Oroh, S, G. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pt. National Nobu Bank Area Manado). Manado : Universitas Sam Ratulangi. Vol (16), No 4.
- Nata, A. (2018). *Islam Dan Ilmu Pengetahuan*. Jakarta: Prenadamedia Group. Hal 8.
- Nurpratama, M. R. (2016). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur. *unair.ac.id*, 5 nomor 3, 1–19.
- Pella, D. A., & Inayati, A. (2011). *Talent Management: Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama (p. 81). PT Gramedia.
- Rachmadinata, N. S., & Ayuningtias, H. G. (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta. *Jurnal (Manajemen Indonesia)*, 17(3), 197.
- Rismawati dan Mattalata. (2018). Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Ke Depan. Makassar: Celebes Media Perkasa. p 2.
- Rudito, P., & Simamora, B. H. (2015). Leveraging global talent: Strategic leverage to achieve excellent business performance. *Advanced Science Letters*, 21(4), 1064–1069.
- Sagala, S. (2017). *Human Capital: Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas*. Depok: Kencana. p 37.
- Saihudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo : Uwais Inspirasi Indonesia. p 24.
- Soegoto, E. S. (2010). *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung*. PT. Elex Media Komputindo (p. 386). Kompas GRAMEDIA.
- Vaiman, V., & Vance, C. M. (2010). *Smart Talent Management: Building Knowledge Assets for Competitive Advantage*. Cheltenham, UK: Edward Elgar. p 93.
- Widianingsih, N. K. N., & Wulansari, P. (2018). Pengaruh Talent Management Terhadap Meningkatnya Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Wilayah Telkom Bandung). *E-Proceeding of Management*, 5(2), 1960–1967.
-
-