

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN
DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PT. BANK BNI(PERSERO)
Tbk. KANTOR CABANG UTAMA KOTAMAKASSAR**

Sri Fausiah Rahmayanti^{*1}, Fitriani Latief², Nurkhalik Wahdaniel Asbara³,⁴ Iradat Rayhan Sofyan

^{*1}Mahasiswa Program Studi manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Studi Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Studi Sistem & Teknologi Informasi, ITB Nobel Indonesia Makassar

⁴Program Studi Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ¹srifausiah@gmail.com, ²fitri@stienobel-indonesia.ac.id

³khalikwahdaniel@nobel.ac.id, ⁴iradat@nobel.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (2) Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Bank BNI (Persero) Tbk. kantor Cabang Utama kota Makassar.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 30 responden yang merupakan karyawan tetap Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kota Makassar, penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Variabel manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Variabel manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Variabel Manajemen Pengetahuan paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kota Makassar.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) The partial influence of talent management and knowledge management on employee performance. (2) The simultaneous influence of talent management and knowledge management on employee performance. (3) The most dominant variable affecting employee performance at PT Bank BNI (Persero) Tbk. Main Branch Office in Makassar City.

This study uses a quantitative method. The research sample consists of 30 respondents who are permanent employees of PT Bank BNI (Persero) Tbk. Main Branch Office in Makassar City. This research uses multiple linear regression analysis method with data collection using a questionnaire with a Likert scale.

The results of this study show that (1) The variables of talent management and knowledge management partially have a positive and significant effect on employee performance. (2) The variables of talent management and knowledge management simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. (3) The variable of Knowledge Management is the most dominant variable affecting Employee Performance at PT Bank BNI (Persero) Tbk. Main Branch Office in Makassar City.

Keywords: Talent Management, Knowledge Management, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Salah satu tugas departemen sumber daya manusia adalah mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan tertentu organisasi dimasa depan. Oleh karena itu Kinerja SDM sangatlah penting. Oleh karena itu setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas untuk menjalankan operasional organisasi. Sumber daya merupakan unsur strategis dalam setiap aktivitas organisasi dan berperan sebagai penentu arah kebijakan dan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja SDM yaitu faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor sistem, faktor tim dan faktor situasional. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor pribadi yang meliputi pengetahuan, dan keterampilan seseorang yang harus dimiliki sejak lahir (R. C. Nisa et al., 2016)

Menurut Armstrong (Sopiah & Sangadji, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor kelompok atau rekan, faktor sistem dan faktor situasional. Dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang semakin pesat, maka persaingan juga semakin sengit. Organisasi butuh pegawai yang memiliki talenta untuk memaksimalkan kinerja. Untuk menangani kebutuhan pegawai yang bertalenta, maka organisasi harus melakukan strategi untuk mengelola potensi pegawai bertalenta dengan suatu proses yaitu manajemen talenta. Menurut (Pella & Inayati, 2011) Manajemen Talenta adalah proses untuk memastikan kemampuan perusahaan untuk mengisi posisi-posisi penting pemimpin masa depan (future leaders) dan posisi-posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan (kemampuan unik dan nilai strategis yang tinggi). Selain talenta yang diperlukan dalam menunjang pengoptimalan kinerja kerja pegawai, faktor lain yang mempengaruhi adalah manajemen pengetahuan. Menurut Horwitch dan Armacost (Sopiah & Sangadji, 2018) mendefinisikan manajemen pengetahuan adalah proses pengambilan keputusan yang lebih baik, mengambil tindakan yang tepat, dan memberikan hasil untuk mendukung bisnis, didefinisikan sebagai implementasi yang menciptakan, memperoleh, mentransfer dan mengakses pengetahuan dan informasi.

Kinerja adalah suatu yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi dari suatu aktivitas menyelesaikan sesuatu yang memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu. Kinerja Pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan kemudian mempengaruhi kinerja karyawan (Wirawan, 2010). Jadi kinerja merupakan hal penting bagi perusahaan serta pihak karyawan itu sendiri.

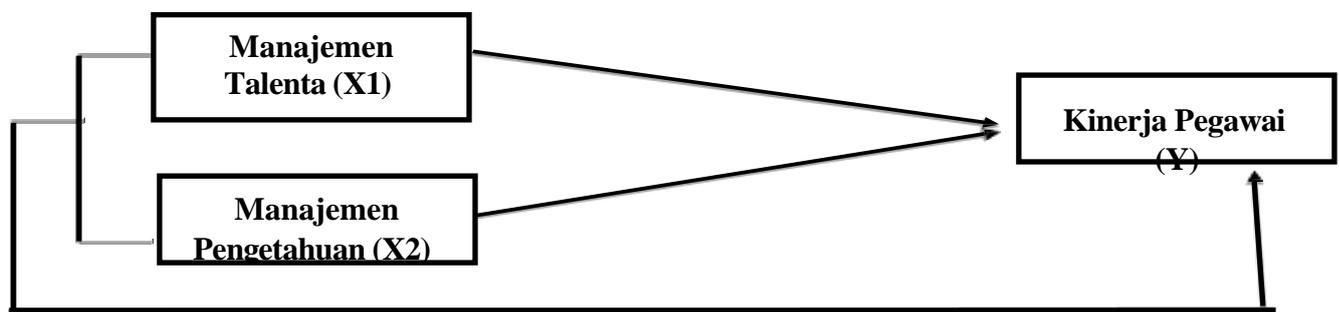
Manajemen Talenta adalah serangkaian proses yang dilakukan perusahaan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat. Selain talenta, pendidikan dan ilmu pengetahuan turut berperan penting dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas dan kompetitif. Ketatnya kompetisi secara global mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja perusahaannya, oleh karena itu SDM yang berkualitas dengan penguasaan pengetahuannya menjadi pilihan penting yang harus dilakukan untuk mencapai visi perusahaan. Pengetahuan telah menjadi sesuatu yang sangat menentukan, oleh karena itu perolehan dan pemanfaatannya perlu dikelola dengan baik dalam konteks peningkatan kinerja karyawan. Manajemen pengetahuan adalah serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian dan penerapan knowledge perusahaan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan

maupun organisasi. Manajemen pengetahuan merupakan kegiatan organisasi dalam mengelola pengetahuan sebagai aset, dimana dalam berbagai strateginya ada penyaluran pengetahuan yang tepat kepada orang yang tepat dan dalam waktu yang cepat, hingga mereka bisa saling berinteraksi, berbagi pengetahuan dan mengaplikasikannya dalam pekerjaan sehari-hari untuk peningkatan kinerja organisasi.

Permasalahan yang terjadi pada PT Bank BNI Persero Tbk, Kantor Cabang Kota Makassar seperti yang telah di jelaskan diatas menjadi permasalahan tersendiri bagi pihak instansi tersebut. Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka PT Bank BNI Persero Tbk, Kantor Cabang Kota Makassar wajib memberikan bekal pengetahuan dan talenta yang memadai kepada para pegawainya berupa eksplisit knowledge dan talenta yang memadai kinerja pegawai.

Kerangka Pikir

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka pikir penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kota Makassar
2. Diduga Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kota Makassar
3. Diduga variabel yang paling dominan diantara Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan yaitu Manajemen Talenta yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kota Makassar

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada PT BANK NEGARA INDONESIA (BNI) Persero Tbk. Kantor Cabang Kota Makassar sebesar 120 orang. Sampel pada penelitian ini ditentukan sebesar 30 orang dimana semua pegawai populasi PT BANK NEGARA INDONESIA (BNI) Persero Tbk. Kantor Cabang Kota Makassar. Bagian HRD menjelaskan jumlah pegawai 120 orang tetapi untuk penelitian ini HRD hanya memberikan populasi sebesar 30 orang.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi

penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program IBMSPSS for Windows versi 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Corrected Item (R-hitung)	R – tabel	Keterangan
1	Manajemen Talenta(X1)	X1.1	0.563	0.3610	Valid
		X1.2	0.819	0.3610	Valid
		X1.3	0.738	0.3610	Valid
		X1.4	0.678	0.3610	Valid
		X1.5	0.826	0.3610	Valid
		X1.6	0.844	0.3610	Valid
2	Manajemen pengetahuan (X2)	X2.1	0.931	0.3610	Valid
		X2.2	0.913	0.3610	Valid
		X2.3	0.909	0.3610	Valid
		X2.4	0.844	0.3610	Valid
		X2.5	0.847	0.3610	Valid
		X2.6	0.792	0.3610	Valid
		X2.7	0.813	0.3610	Valid
		X2.8	0.741	0.3610	Valid
3	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.784	0.3610	Valid
		Y.2	0.821	0.3610	Valid
		Y.3	0.899	0.3610	Valid
		Y.4	0.421	0.3610	Valid
		Y.5	0.716	0.3610	Valid
		Y.6	0.766	0.3610	Valid
		Y.7	0.868	0.3610	Valid
		Y.8	0.853	0.3610	Valid

Sumber: Olah data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas instrumen menyatakan bahwa dengan

menggunakan r-tabel sebesar 0.3610 semua item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid karena secara keseluruhan hasil r-hitung lebih besar dari pada r-tabel. Jadi, instrumen dari setiap variabel Manajemen Talenta (X1), Manajemen Pengetahuan (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) secara keseluruhan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Manajemen Talenta (X1)	0.837	Realibel
Manajemen Pengetahuan (X2)	0.944	Realibel
Kinerja Pegawai (Y)	0.918	Realibel

Berdasarkan tabel diatas, hasil reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Manajemen talenta dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0.837, variabel Manajemen Pengetahuan dengan nilai sebesar 0.944 dan variabel Kinerja Pegawai dengan nilai 0.918. Dimana ketiga variabel yang diteliti memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0.60 maka seluruh pernyataan pada kuisioner penelitian dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.128	2.420		.466	.645
	Manajemen Talenta	.271	.128	.170	2.114	.044
	Manajemen Pengetahuan	.764	.074	.828	10.281	.000

Berdasarkan tabel 3 diatas, maka persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

$$Y = 1.128 + 0.271X1 + 0.764X2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

X1 = Manajemen Talenta X2 = Manajemen Pengetahuan e = Error

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji T Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		t	Sig.	
Model	Std. Error					
B						
1	(Constant)	1.128	2.420	.466	.645	
	Manajemen Talenta	.271	.128	.170	2.114	.044
	Manajemen Pengetahuan	.764	.074	.828	10.281	.000

ditolak, dan jika $\alpha < 0.05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima. Berikut pada tabel yang menunjukkan hasil dari uji statistik T pada penelitian.

Adapun uraian penjelasan tabel 4.14 hasil uji t (uji parsial) diatas adalah sebagai berikut:

1) Diduga Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Manajemen Talenta (X1) memiliki t-hitung sebesar $2.114 > 2.055$ ($t \text{ tabel} = \alpha (0.05)/2 = 0.025$ dan $df = n-k-1 = 30-3-1 = 26$) dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0.271 dan tingkat signifikansi $0.044 < 0.05$. Hal ini berarti Manajemen Talenta berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Bni (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Makassar terbukti atau diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Manajemen Talenta mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bank Bni (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Makassar.

2) Diduga Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Manajemen Pengetahuan (X2) memiliki t-hitung sebesar $10.281 > 2.055$ ($t \text{ tabel} = \alpha (0.05)/2 = 0.025$ dan $df = n-k-1 = 30-3-1 = 26$) dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0.764 dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Bni (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Makassar terbukti atau diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Manajemen Pengetahuan mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bank Bni (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Makassar.

Jadi, berdasarkan hasil uji t (Uji Parsial) pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.448	2	123.724	131.767	.000 ^b
	Residual	25.352	27	.939		
	Total	272.800	29			

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji F kurang dari 0,05 dengan nilai F hitung sebesar 131.767 dan Tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dimana nilai F-hitung 131.767 lebih besar dari Nilai F tabel adalah 3,35 ($df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 30 - 3 = 27$)

Koefisien Determinasi

**Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R²)
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.907	.900	.969

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan nilai korelasi sebesar R = 0,907. Artinya Manajemen Talenta (X1) dan Manajemen Pengetahuan (X2) mempunyai pengaruh sebesar 90,7% terhadap kinerja pegawai. sisanya 9,3% (100% - 90,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, antara lain: Professional Kerja

Pembahasan

Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan dalam peningkatan Kinerja Pegawai pada PT Bank BNI (Persero) Tbk, Kantor Cabang Kota Makassar
Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji-t menunjukkan nilai t-hitung variable (X1) 2.144 nilai tersebut lebih nilai tersebut lebih besar daripada nilai t tabel 2.055 dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0.623 dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti Manajemen Talenta (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya variabel Manajemen Talenta (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Bank BNI (Persero) Tbk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Akuba et al., 2022) dengan judul Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo dengan hasil menunjukkan Manajemen Talenta bersifat positif dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. (Kardo et al., 2020) dengan judul Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan di Transformer Kabupaten Batu menunjukkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di Transformer

Center Kota baru.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji-t menunjukkan nilai t-hitung variabel Manajemen Pengetahuan (X₂) sebesar 2.144 413 dimana nilai tersebut lebih besar daripada nilai t-tabel yaitu sebesar 2.055, dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0.581 dan tingkat signifikansi $0.002 < 0.05$. berarti hal ini Manajemen Pengetahuan (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya variabel Manajemen Pengetahuan (X₂) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai pada Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kota Makassar.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Panjaitan, 2021) Keterlibatan Manajemen Pengetahuan dan Manajemen Bakat Pada Kinerja Karyawan di PT Ditoeku berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan dalam Peningkatan Kinerja Pegawai pada PT Bank BNI (persero) Tbk. Kantor Cabang Kota Makassar.

Hasil Uji-F menyatakan bahwa nilai F-hitung 131.767 lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3.35 yang dimana nilai F-tabel sebesar 131.767 dengan probabilitas signifikan 0.000 yang menyatakan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima karena $131.767 > 3.35$ dan Tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen Talenta dan Manajemen pengetahuan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kota Makassar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adriyanti, Fitriani Latief, Shandra Bahasoan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto Dimana Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sulselbar Jeneponto.

Variabel yang dominan berpengaruh

Dari hasil uji analisis regresi linier berganda terlihat bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel independen yang paling berpengaruh yaitu Manajemen Pengetahuan dengan nilai koefisien 0.764 dari nilai koefisien 0.271 Manajemen Talenta. Hal ini membuktikan bahwa Variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada perusahaan yaitu Manajemen Pengetahuan, semakin meningkat pengetahuan pegawai maka semakin baik untuk peningkatan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rofikotul Arafti yang berjudul Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dimana Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi, semakin baik Manajemen Pengetahuan maka Kinerja Organisasi semakin meningkat.

KESIMPULAN

- 1) Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan secara parsial berpengaruh secara positif dalam Peningkatan Kinerja Pegawai pada PT Bank BNI (persero) Tbk. Kantor Cabang Kota Makassar.
- 2) Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan secara simultan berpengaruh secara positif dalam Peningkatan Kinerja Pegawai pada PT Bank BNI (persero)

- Tbk. Kantor Cabang Kota Makassar.
- 3) Variabel Manajemen Pengetahuan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank BNI (persero) Tbk. Kantor Cabang Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–13.
- Akuba, F., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 208–218.
- Arfati, R. (2018). Pengaruh manajemen pengetahuan, budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 15(1), 26–39.
- Armstrong, M. (2006). *STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT A GUIDE TO ACTION 4th ed.* Kogan Page Limited.
- Bahasoan, S., & Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 139–152.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate analysis dengan SPSS*.
- Cappelli, P. (2008). Talent management for the twenty-first century. *Harvard Business Review*, 86(3), 74.
- Davidson, C., & Voss, P. (2002). *Knowledge management: An introduction to creating competitive advantage from intellectual capital.* (No Title).
- Dessler, G. (2010). Manajemen sumber daya manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan disertasi ilmu manajemen*.
- Fernandez, I. B., & Sabherwal, R. (2010). *Knowledge management systems and processes*. ME Sharpe, Inc.
- Firdaus, S., Rahmi, A., & Umami, R. (2021). PENGARUH KEPUASAN KONSUMEN DAN KEPERCAYAAN MEREK TERHADAP MINAT BELI ULANG DI GERAI PUSAT AKSESORIS SIMPANG SURABAYA BANDA ACEH. *Jimma: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 11(1).
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Proram IBM SPSS 21. Edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hidayat, M., Halim, D., & Suharja, A. (2021). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(2), 172–180.
- Ilham, R. (2019). *I ANALISIS PENGARUH ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN, ORIENTASI PASAR, DAN ORIENTASI MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP PRODUKSI BERSIH DAN KEUNGGULAN KOMPETITIF BERKELANJUTAN PADA STARTUP COMPANY DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA*.
- Kardo, K., Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kabupaten Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 8(1).
- Lestari, B., Alhabsji, T., Astuti, E. S., & Idrus, S. (2013). *Praktik Manajemen*

- Pengetahuan dan Kinerja Inovasi dalam Industri Manufaktur*. Universitas Brawijaya Press.
- Nisa, R., Astuti, E., & Prasetya, A. (2016). *Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 141–148.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). *Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2).
- NOVRIYANTI, D. A. (2021). *PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA STUDI KASUS KARYAWAN KELURAHAN MARUNDA JAKARTA UTARA*.
- Panjaitan, R. (2021). *Keterlibatan Manajemen Pengetahuan dan Manajemen Bakat Pada Kinerja Karyawan di PT Ditoeku*. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1021–1033.
- Pella, D. A., & Inayati, A. (2011). *Talent Management: Developing Human Resources to Achieve Excellent Growth and Performance*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- PRASTIYO, G. (2023). *EVALUASI TUGAS DAN FUNGSI ADMINISTRASI PEMERINTAH DESA TANJUNG SIMANDOLAK KECAMATAN BENAI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI*. *JUHANPERAK*, 4(1), 474–486.
- Robbins, S. P. (2009). *Judge. (2008) Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah, S., & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Sugiyono, D. (2008). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*.
- Tobing, P. L. (2007). *Knowledge management: Konsep, arsitektur dan implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umam, M. K. (2019). *Lembaga Pendidikan Islam Dalam Telaah Lingkungan Strategik*. *Jurnal Tinta: Jurnal Ilmu Keguruan Dan Pendidikan*, 1(2), 16–29.
- Wijaya, T. (2015). *Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*. *Agora*, 3(2), 37–45.
- Wirawan, W. (2010). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.