



Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo

Finki Akuba^{1*}, Irwan Yantu², dan Robiyati Podungge³

¹ Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negri Gorontalo

² Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negri Gorontalo

³ Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negri Gorontalo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini melalui kuisioner yang disebarakan kepada 24 responden yang menjadi sampel. Data dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik memenuhi kriteria hipotesisnya dimana H_0 ditolak dan H_a diterima atau manajemen talenta (X) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,486 > t_{tabel} 2,073$. Yang apabila nilai keduanya dibandingkan maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yang menjelaskan manajemen talenta memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa jika semakin baik manajemen talenta maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R square 0,356% atau 3,56% dapat menentukan besaran pengaruh yang diberikan oleh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis penelitian teruji kebenarannya dan dapat diterima.

Keywords: **Kata Kunci : Manajemen Talenta , Kinerja Pegawai**

✉Corresponding author :

Email Address : robayatipodungge@ung.ac.id

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan salah satu bagian penggerak dari keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil mampu menjadi aset penting dalam suatu perusahaan, meskipun tanpa dipungkiri bahwa aset non manusia seperti sumber daya alam, dan kecanggihan teknologi pendukung yang ada dalam suatu perusahaan juga mempunyai peranan yang penting. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasi, faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu yang didalamnya termasuk talenta dan pengetahuan sebagai kemampuan yang dimiliki individu sejak lahir.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi."

Setiap organisasi/perusahaan pasti mengharapkan kinerja yang maksimal dari seluruh karyawannya karena hal tersebut akan berdampak pada pencapaian target dan tujuan perusahaan, oleh karena itu, dibutuhkan sdm-sdm yang memiliki kinerja yang tinggi untuk dapat terus tumbuh dan berkembang ditengah perubahan lingkungan eksternal yang semakin pesat, sebuah perusahaan harus memfokuskan diri kepada perubahan faktor internalnya yaitu untuk mencari, menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik bagi perusahaan.

Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan talenta yang sesuai kebutuhan organisasi/perusahaan akan membuat perusahaan lebih kompetitif, kekurangan talenta merupakan hal serius bagi pertumbuhan perusahaan di masa depan, dengan demikian merekrut dan mempertahankan orang-orang yang memiliki talenta menjadi penting, manajemen talenta menjadi keharusan untuk diadopsi menjadi strategi utama organisasi, bukan lagi strategi pelengkap.

Manajemen talenta merupakan bagian dari isu strategis yang digabungkan di dalam departemen sumber daya manusia saat ini dengan memiliki manajemen talenta perusahaan akan lebih kompetitif dan mampu bersaing dengan perusahaan lainya, karena dengan menggunakan manajemen talenta perusahaan akan memiliki karyawan-karyawan yang memiliki keterampilan lebih untuk menjalankan tugas-tugasnya pada sebuah pekerjaan yang dibebankan oleh karyawan.

Tabel 1

Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat.....

Rekapitulasi Absensi Karyawan Bulan November-Maret Tahun 2021-2022

Bulan	Jumlah Absensi Tahun 2021-2022								
	HK	CP	Hadir	SPT	Sakit	Cuti	Izin	TK	Total
November	424	25	330	22	2	2	-	-	805
Desember	315	20	210	15	2	2	-	-	564
Januari	524	23	482	30	4	3	-	5	1,071
Februari	457	11	400	23	9	7	-	18	925
Maret	570	12	492	48	14	-	-	16	1,152

Sumber Data: Samsat Kab Gorontalo Tahun 2021-2022

Berdasarkan tabel 1.1 rekapitulasi absensi karyawan di atas dimana pada bulan Maret 2022 jika di akumulasikan dalam satu bulan memiliki total yang sangat banyak yaitu 1.152 dan untuk jumlah absensi dengan keterangan sakit terbanyak ada pada bulan maret 2022 yaitu 14 kali dan untuk jumlah absensi cepat pulang yang memiliki jumlah yang cukup banyak pada bulan November 2021 sebanyak 25 kali.

Selain jumlah absensi yang di peroleh ada juga Data kinerja Pegawai tahun 2021-2022.

Tabel 2

Data Kinerja Pegawai UPTD Wilayah II Kab Gorontalo Tahun 2021-2022

No	Uraian Tugas/ Pekerjaan	Target	Hasil/Capaian
1.	Merencanakan kegiatan pendataan dan penetapan sumber-sumber pendapatan dari pajak daerah sesuai rencana operasional agar pelaksanaan program tahun berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman pelaksanaan tugas.	100%	73%
2.	Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan fungsi dan tanggungjawab masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas pada seksi pendataan dan penetapan pajak daerah.	100%	87%
3.	Membimbing pelaksanaan tugas bawahan dilingkup seksi pendataan dan penetapan pajak daerah sesuai fungsi dan tanggungjawab yang diberikan agar berjalan tertib, lancar dan terkendali.	100%	90%
4.	Mwnganalisis setiap pendataan, pendaftaran, dan penetapan pajak daerah yang diajukan oleh masyarakat/wajib pajak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.	100%	100%

5.	Melaksanakan pemantauan pelaksanaan tugas pendataan, pendaftaran dan penetapan pajak daerah agar pelaksanaan tugas bawahan termonitor dan terkontrol dengan baik.	100%	50%
6.	Menganalisis pelaporan kegiatan seksi pendataan dan penetapan pajak daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan dan pertimbangan pimpinan.	100%	85%
7.	Menegvaluasi pelaksanaan tugas di lingkup seksi pendataan dan penetapan pajak daerah dengan cara mengidentifikasi setiap hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja saat ini dan dimasa yang akan datang.	100%	83%
8.	Melaporkan pelaksanaan tugas seksi pendataan dan penetapan pajak daerah sesuai dengan SOP dan peraturan yang berlaku sebagai pertanggungjawaban dan bahan evaluasi atas kegiatan saat ini dan yang akan datang.	100%	90%
9.	Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan baik secara lisan maupun tertulis.	100%	93%

Sumber Data SAMSAT Kabupaten Gorontalo Tahun 2021-2022

Berdasarkan tabel 1.2 Data kinerja pegawai pada tahun 2021-2022 dari semua uraian pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai terlihat ada Data kinerja pegawai yang dikerjakan oleh pegawai masih terdapat pekerjaan yang belum mencapai target yaitu melaksanakan pemantauan pelaksanaan tugas pendataan, pendaftaran dan penetapan pajak daerah agar pelaksanaan tugas bawahan termonitor dan terkontrol dengan baik hanya ada pada kisaran 50% dari 100% sehingga hal ini dapat mengakibatkan kualitas kerja pegawai menurun.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kab Gorontalo*”

Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai Menurut Nurhayati Rauf dkk (2018: 284) di dalam buku Mangkunegara (2009: 10) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Manajemen Talenta Menurut Kusumumowardani (2016) manajemen talenta adalah kegiatan sistematis yang berkontribusi terhadap pengembangan bakat-bakat secara potensial, manajemen talenta diharapkan mampu meningkatkan keunggulan kompetitif, kinerja organisasi serta mampu memaksimalkan produktivitas organisasi, dalam manajemen talenta analisis yang dilakukan meliputi tiga proses yaitu input, process, dan output.

METODELOGI

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2016, hal 8) penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Samsat kabupaten Gorontalo yang berjumlah 24 orang. karena jumlah Pegawai Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo kurang dari 100, maka seluruh jumlah populasi dijadikan sampel yakni sebanyak 24 orang.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana dengan uji parsial sebagai uji hipotesis. Pengujian ini di bantu oleh software SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisisioner yang dipakai dapat menghasilkan data yang valid dengan menggunakan analisis *pearson correlation*. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah kuesioner valid adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,3 sehingga jika nilai menunjukkan $>0,3$ maka kuisisioner dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisisioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis cronbach alpha dengan cut off 0.6 sehingga jika nilai menunjukkan $>0,6$ maka kuisisioner dinyatakan reliable. Pada variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan reliabel karena memiliki Koefisien cronbach alpha $>0,6$.

ANALISIS STATISTIK DESKRPTIF

Ghozali (2016) statistik deskriptif merupakan statistik yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, maksimum, minimum, *sum*,

range, *kurtosis* dan *skewness* (kemencangan distribusi). Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel X (Manajemen Talenta) diperoleh persentase skor 86,57%, Variabel Y (Kinerja Pegawai) diperoleh persentase skor 90,73%. Hal ini dapat disimpulkan apabila manajemen talenta ini berjalan dengan baik dalam sebuah instansi maka kinerja pegawai pun ikut meningkat.

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel independent (X) dan variabel dependent (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

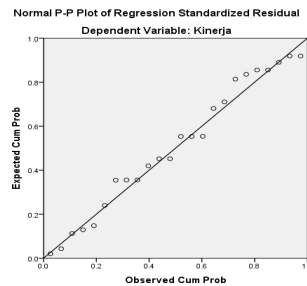
		Unstandardized Residual
N		24
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2.90325421
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.077
	Negative	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		.542
Asymp. Sig. (2-tailed)		.931

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 2022

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data pada tabel 4.9 diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,931. Nilai signifikansi pengujian normalitas lebih besar dari nilai alpha 0,05 ($0,931 > 0,05$) sehingga demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel ini berdistribusi normal. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu data yang memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan melihat pada pola sebaran titik pada diagram p-plot, ketika sebaran titik berada sejajar atau mengikuti garis diagonal, maka data disimpulkan berdistribusi normal. Hasil Normal Probability Plot adalah sebagai berikut:



Grafik 1 menunjukkan penyebaran mengikuti arah garis disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik apabila terdistribusi dengan normal, uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik plot normal. Apabila titik- titik menyebar disekitar garis diagonal menunjukkan asumsi normalitas terpenuhi. Uji normalitas menggunakan aplikasi SPSS Statistik 22.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 3 Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.533	14.000		1.395	.177
Manajemen Talenta	.751	.215	.597	3.486	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Kusioner Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan SPSS 20 maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 19,533 + 0,751 X$$

Angka tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 19,533 menunjukkan nilai rata-rata variabel manajemen talenta sebesar 19,533 dengan ketentuan nilai variabel manajemen talenta konstan atau *carteris paribus*.
- 2) Koefisien regresi variabel manajemen talenta sebesar 0,751 atau sebesar 75,1% artinya jika variabel kinerja mengalami kenaikan 1% maka variabel manajemen talenta akan mengalami peningkatan sebesar 75,1%.
- 3) Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat.....

a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

variabel terikat (kinerja pegawai) pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0.05 ($\alpha = 5\%$).

**Tabel 4 Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.533	14.000		1.395	.177
Manajemen Talenta	.751	.215	.597	3.486	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 2022

Berdasarkan tabel di atas, nilai t-hitung untuk variabel manajemen talenta sebesar $3,486 > t$ -tabel $2,073$ dan nilai signifikansi (sig.) $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, ini menunjukkan bahwa variabel independen (manajemen talenta) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5 Hasil R²
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.356	.327	2.969

a. Predictors: (Constant), Manajemen Talenta

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Kusioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan dengan angka atau nilai r square sebesar $0,356$. Maka dapat disimpulkan bahwa variasi variabel independen (manajemen talenta) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar $0,356$ atau $3,56\%$, sedangkan sisanya $64,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model atau yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel manajemen talenta memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai penelitian ini menunjukkan kondisi signifikan artinya dengan adanya

Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat.....

variabel manajemen talenta yang terdiri dari tiga indikator yaitu perekrutan dan seleksi, penempatan, dan pengembangan ini akan meningkatkan kinerja pegawai, karena adanya proses perekrutan dan seleksi, penempatan hingga sampai pada pengembangan karir pegawai akan cenderung meningkatkan kinerja kerja pegawai. Manajemen talenta merupakan salah satu faktor penting yang menjadi tolak ukur untuk mendapatkan pegawai yang bertalenta (*the best talent*).

Hal ini dikarenakan pengembangan bakat dalam instansi ini pemimpin perlu dilatih bagaimana merekrut dan menyeleksi pegawai yang berbakat agar bisa ditempatkan sesuai kemampuannya masing-masing dan bisa di bina dan di kembangkan bakat yang ada pada setiap pegawai dan diberi insentif agar bisa meningkatkan kualitas kerja mereka dan juga bisa meningkatkan kinerja pegawai maupun perusahaan. Ada salah satu penelitian terdahulu menjelaskan bahwa investasi berupa manajemen talenta dapat menghasilkan pekerja yang berkualitas dan menghasilkan karya dengan kualitas kinerja yang tinggi maka dari itu pengembangan *talent* sangatlah penting bagi instansi maupun perusahaan agar bisa menghasilkan kinerja yang baik.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya serta hasil data yang sudah diolah, maka dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen talenta memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini diartikan apabila manajemen talenta ini berjalan dengan baik dalam sebuah instansi maka kinerja pegawai pun ikut meningkat.

Referensi :

- Amstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management - The New Realities*. London: Institute of Personel and Development
- Angga, Taruna I. dalam penelitian berjudul *pengaruh Manajemen Talenta dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey Pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.)*. Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 14 No 1, 2016 Terindeks dalam Google Scholar. Universitas Widyatama.
- Agustiani, F. N., & Sadana. (2019). *Pengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk*. Jurnal Riset Perbankan Manajemen dan Akuntansi, 3(2), 100-131. Retrieved from Jurnal Riset Perbankan Manajemen dan Akuntansi.

- Al-Hussaini, S. H., Turi, J. A., Altamimi, A. N. A., Khan, M. A. & Ahmad, M. (2019). *Impact Of Talent Management Strategies On Employee Performance Behavior With The Mediating Role Of Talent Management Outputs*. *Archives Business Research*, 7(3), 117-124.
- Asri, N. F. (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1-20.
- Ali, C.I., & Boustani, H. R. (2014). Effect of Talent Management on Employees Retention: The Mediate Effect of Organizational Trust. *International Journal of Academic Research in Economic and Management Sciences* 3 (5), 1-15.
- Febriani, A. D. (2012). *Pengaruh Talent Management terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank X*. Depok: Universitas Indonesia.
- Irnawati. S. Anugrahini dan Bambang Sudarsono (2017). Pengaruh Manajemen Talenta dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. 1(3): 1-15.
- Mkamburi, Marry dan Marry Kamaraa. (2017). *Influence of Talent Management on Employee Performance*. *The Strategy Journal of Business and Change Management*. 4(2): 28-48.
- 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*. 39(2): 141-148.
- Nisa, Ridha dkk, 2016, “Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 39, No 2, Halaman 141-148.
- Octavia, H. V., & Susilo, H. (2018). *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 186-191. Retrieved from Student Journal Administrasi Bisnis UB.
- Putri, Nuraida dkk, 2015, “Pengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Seminar Nasional IENACO*, Hal 618-625.
- Priansa, D. J. (2011). *“Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Manajemen Bakat terhadap Kinerja Organisasi serta Dampaknya pada Citra Organisasi Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandung (Studi Terhadap Persepsi Dosen PTS di Kota Bandung)”*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia
- Rachmadinata Satria Niko, Ayuningtias Gita H. (2017), *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta*, *Jurnal Manajemen Indonesia* Vol.17 No.3 Desember 2017.
- Tash, Mohin Sheihaki (2016). The Effect of Talent Management on Employees Performance. *International Journal of Economics and Finance* 8(6): 226-230.

Zuhal. 2010. *Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan di Transformer Center Kabupaten Batu*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Umum.