**PENGARUH IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada Bank Jabar Banten Kantor Cabang Sumber Sari Kota Bandung)**

**Oleh: Yogi Hartaji Hidayat\***

**NPM. 208020179**

Email: Yogihartajih@gmail.com

\*Program Magister Manajemen Pascasarjana

Universitas Pasundan

Bandung

**Abstrak**

Kinerja karyawan dalam konteks perbankan menjadi salah satu aspek penting dalam menunjang tujuan dari perusahaan perbankan tersebut. Terkait hal tersebut, manajemen BJB KC Sumber Sari telah menyediakan program manajemen talenta dan pengetahuan sebagai upaya dalam memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan. Kemudian pada akhirnya, kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen talenta dan pengetahuan terhadap kepuasan kerja para karyawan di BJB Sumber Sari Kota Bandung serta impleikasinya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif verivikatif dengan analisis data melalui penggunaan metode analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung. Kemudian hasil analisis jalur yang dilakukan menunjukkan bahwa hasil pengaruh langsung dari manajemen talenta (X1) dan manajemen pengetahuan (X2) terhadap kinerja (Y) jauh lebih besar dibandingkan pengaruh manajemen takenta dan pengetahuan terhadap kinerja melalui variabel kepuasan (Z).

**Kata Kunci:** Manajemen SDM, Talenta, Pengetahuan, Kepuasan, Kinerja dan Perbankan.

**Ringkesan**

Kinerja pagawe dina konteks perbankan mangrupa aspék penting dina ngarojong tujuan pausahaan perbankan. Dina hal ieu, manajemén BJB KC Sumber Sari geus nyadiakeun program bakat jeung manajemen pangaweruh salaku usaha pikeun nyadiakeun kapuasan pakasaban pikeun pagawé. Lajeng dina tungtungna, kapuasan pakasaban diperkirakeun boga dampak dina kinerja pagawe. Dumasar kana ieu, tujuan ieu panalungtikan nyaéta pikeun manggihan jeung nganalisis pangaruh manajemen bakat jeung pangaweruh ngeunaan kapuasan pagawé di BJB Sumber Sari Kota Bandung jeung implikasina pikeun ngaronjatkeun kinerja pagawé. Métode panalungtikan anu digunakeun nyaéta déskriptif verifikatif kalayan analisis data ngaliwatan ngagunakeun métode analisis jalur (*path analysis*). Hasil panalungtikan némbongkeun yén Manajemén Talenta, Manajemén Pangaweruh jeung Kapuasan Pakasaban babarengan mangaruhan Kinerja Pagawé di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung. Teras hasil analisis jalur anu dilaksanakeun nunjukkeun yén hasil pangaruh langsung tina manajemen talenta (X1) sareng manajemén pangaweruh (X2) dina kinerja (Y) langkung ageung tibatan pangaruh talenta sareng manajemén pangaweruh dina kinerja ngaliwatan kapuasan variabel (Z).

**Kecap Konci:** Manajemén SDM, Talenta, Pangaweruh, Kapuasan, Kinerja sareng Perbankan.

**Abstract**

Employee performance in the banking context is an important aspect in supporting the goals of the banking company. In this regard, BJB KC Sumber Sari management has provided a talent and knowledge management program as an effort to provide job satisfaction for employees. Then in the end, job satisfaction is expected to have an impact on employee performance. Then in the end, job satisfaction is expected to have an impact on employee performance. Based on this, the aim of this research is to find out and analyze the influence of talent management and knowledge on employee job satisfaction at BJB Sumber Sari Bandung City and its implications for improving employee performance. The research method used is descriptive verification with data analysis through the use of path analysis (path analysis) methods. The research results show that Talent Management, Knowledge Management and Job Satisfaction together influence Employee Performance at BJB KC Sumber Sari, Bandung City. Then the results of the path analysis carried out show that the results of the direct influence of talent management (X1) and knowledge management (X2) on performance (Y) are much greater than the influence of talent and knowledge management on performance through the satisfaction variable (Z).

**Keywords:** HR Management, Talent, Knowledge, Satisfaction, Performance and Banking.

1. **Pendahuluan**

Masalah standarisasi kinerja atau kinerja Karyawan adalah salah satu hambatan yang sering dihadapi oleh perbankan ketika akan mengembangkan kegiatan bisnisnya. Padahal tolak ukur kinerja yang merupakan standarisasi kinerja itu sendiri sangatlah penting untuk menjaga kinerja seseorang dalam bekerja, yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Tanpa adanya standarisasi kinerja, maka hasil kerja tidak akan dapat terukur dengan baik.

Setiap perusahaan termasuk perbankan menginginkan seluruh karyawannya untuk dapat memberikan kontribusi, yaitu berupa kinerja terbaik sesuai yang diharapkan perusahaan, pada akhirnya akan memungkinkan perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan ini, banyak faktor yang mempengaruhi, diantaranya adalah program tunjangan atau pemberian manajemen talenta kepada para karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya. Salah satu program yang dapat memberikan stimulus dalam memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan tersebut diantaranya adalah dengan diadakannya manajemen Talenta atau program pengembangan bakat bagi karyan dan manajemen pengembangan pengetahuan serta wawasan. Dalam hal ini, manajemen taleta tidak hanya terfokus pada satu proses tertentu namun juga harus disertai serangkaian proses lainnya yang terintegrasi dan didukung oleh bentuk program yang berkesinambungan. (Savitri, 2018).

PT. Bank Jabar dan Banten (BJB) Kantor Cabang Sumber Sari Kota Bandung (BJB KC Sumber Sari) merupakan salah satu perbankan yang memiliki program manajemen pengembangan bakat dan pengetahuan bagi para karyawannya. BJB adalah salah satu perbankan yang dinaungi oleh pemerintah daerah provinsi Jawa Barat dan telah memiliki sistem penilaian tertentu bagi karyawannya yang ikut program pengembangan talenta dan pengetahuan untuk meningkatkan Kepuasan Kerjanya. Hal ini dilakukan untuk membantu para karyawan BJB secara umum dalam meningkatkan kinerjanya. Perbaikan dan rencana peningkatan kinerja untuk ke depan selalu disiapkan dan dibenahi. Salah satu yang terus diupayakan adalah selalu fokus pada peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia untuk membangun Kepuasan Kerja individu dan organisasi.

Adanya peogram manajemen Telenta dan Pengetahuan ini dilakukan guna menunjang manajemen BJB KC Sumber Sari dalam mengembangkan kemampuan bisnis dan pelayanan yang lebih baik kepada nasabah dan pemegang saham. Sesuai dengan tujuan perusahaan yaitu memakmurkan kesejahteraan pemegang saham. Tercapainya kepuasan konsumen merupakan tujuan BJB KC Sumber Sari, karena BJB KC Sumber Sari mengimplementasikan pelayanan teknologi informasi sesuai dengan standar layanan yang telah ditetapkan. Persaingan perbankan saat ini bukan pada persaingan harga/margin, nisbah bagi hasil atau produk, melainkan lebih menekankan kepada hal pelayanan. Salah satu pendorong agar tercapainya kepuasan nasabah melalui karyawan yang memang punya kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan terdapat asumsi bahwa karyawan yang memiliki kinerja baik akan memperlakukan nasabah dengan baik sesuai dengan prosedur perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan manajemen talenta karyawan di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan manajemen pengetahuan karyawan di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui tingkat Kepuasan Kerja para karyawan Pelaksana Pratama di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui tingkat kinerja para karyawan Pelaksana Pratama di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap peningkatan Kepuasan Kerja karyawan Pelaksana Pratama di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung.
6. Untuk mengetahui pengaruh manajemen pengetahuan terhadap peningkatan Kepuasan Kerja karyawan Pelaksana Pratama di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja karyawan Pelaksana Pratama terhadap kinerja karyawan di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung.
8. **Metodologi Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif, dimana penggunaan metode deskriptif yaitu untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Sedangkan verifikatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta dan pengatahuan terhadap Kepuasan Kerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja para karyawan di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung. Adapun pengehitungan pengharuh dari variable manajemen talenta dan pengatahuan terhadap Kepuasan Kerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja para karyawan dilakukan dengan penghitungan statistik yang bersifat kuantitatif.

Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) yang merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori”. Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai subtitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Berikut ini skema analisis jalur yang digunakan pada penelitian ini:



Gambar 1.

Skema Analisis Jalur

Dimana:

X1 = Manajemen Talenta

X2 = Manajemen Pengetahuan

Y = Kinerja Karyawan

Z = Kepuasan Kerja.

1. **Analisis Pembahasan**

Manajemen talenta karyawan yang dilaksanakan di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung merupakan salah satu kebijakan manajemen Perusahaan sebagai upaya pendekatan strategis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang memiliki potensi dan keterampilan yang dibutuhkan oleh manajemen untuk mencapai tujuan BJB KC Sumber Sari. Dalam pembagian kuisioner terkait manajemen talenta di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung secara faktual memliki total skor 232.94 atau sebesar 77.64%. Hal ini menujukkan bahwa pelaksanaan manajemen talenta di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung sudah baik, sehingga dapat dikatakan bahwa manajemen BJB telah berhasil menggali potensi dan bakat para karyawannya guna mengefektifkan pembagian struktural SDM pada perusahaan.

Manajemen pengetahuan merupakan pendekatan strategis untuk mengumpulkan, mengelola, menyimpan, dan mendistribusikan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung agar dapat digunakan secara efektif dalam operasi sehari-hari, pengambilan keputusan, inovasi, dan pemecahan masalah. Ini penting karena industri perbankan sangat bergantung pada informasi yang akurat dan tepat waktu dalam menghadapi perubahan yang cepat dalam regulasi, teknologi, dan kebutuhan pelanggan. Dalam pembagian kuisioner terkait manajemen pengetahun yang dilaksanakan di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung secara faktual memliki total skor 237.2 atau sebesar 79.1%. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen pengetahun bagi para karyawan yang dilaksanakan di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung sudah baik. Pengelolaan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, baik dalam bentuk dokumen tertulis, basis data, atau platform kolaboratif internal dipandang telah baik menurut perspektif para karyawannya. Oleh karena itu, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan manajemen pengetahun bagi para karyawan yang dilaksanakan di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung sudah baik.

Kepuasan kerja karyawan merupakan ukuran tingkat kebahagiaan, kepuasan, dan kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja di tempat ia bekerja. Hal ini mencakup perasaan positif atau negatif yang dirasakan oleh karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya, termasuk tugas, rekan kerja, manajemen, kompensasi, kondisi kerja, peluang pengembangan karir, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi pengalaman kerjanya. Dalam pembagian kuisioner terkait kepuasan kerja para karyawan di BJB KC Sumber Sari secara faktual memliki total skor 246.6 atau sebesar 82.20%. Hal ini menujukkan bahwa tingkat kepuasan kerja para karyawan di BJB KC Sumber Sari adalah tinggi. Terkait uraian analisis mengenai tingginya kepuasan kerja para karyawan di BJB KC Sumber Sari, maka dapat dikatakan bahwa setiap individu para karyawan memiliki preferensi dan prioritas yang berbeda, jadi apa yang membuat satu karyawan puas mungkin tidak berlaku untuk yang lain.

Tingkat kinerja para karyawan di BJB KC Sumber Sari dalam penelitian ini menjadi variabel terikat (Y). Kinerja karyawan sangat penting dalam industri perbankan karena berkaitan langsung dengan kepercayaan nasabah, keberlanjutan bisnis, dan pencapaian tujuan Perusahaan yang dimiliki BJB. Dalam pembagian kuisioner terkait Kinerja para karyawan pada BJB KC Sumber Sari Kota Bandung secara faktual memliki total skor 239.9 atau sebesar 79.9%. Hal ini menujukkan bahwa Kinerja para karyawan di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung sudah baik. Terkait hasil penghitungan ini, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan di Lembaga perbankan seperti BJB KC Sumber Sari Kota Bandung dapat berbeda dari satu institusi keuangan ke institusi lainnya, tergantung pada tujuan strategis perusahaan dan fokus bisnisnya.

Untuk mengetahui pengaruh variabel manajemen talenta dan pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, diguanakan analisis jalur (*Path Analysis*). Dengan kata lain, analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variable intervening (Z) yaitu Kepuasan Kerja dimana penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variable (model casual) yaitu manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung.

Adapun penyusunan model hubungan antar variabel yang dalam hal ini disebut diagram jalur yang disusun berdasarkan kerangka berfikir yang dikembangkan dari teori yang digunakan dalam penelitian. Dimana terdapat variabel bebas terdiri dari Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan (X) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening, sedangkan kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan model-model pengaruh di atas, secara keseluruhan dapat disusun lintasan pengaruh sebagai berikut:

**Tabel 1.**

**Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) antara X1, X2, Z dan Y**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Koefisien Jalur****(Koef. Beta)** | **Pengaruh Langsung** | **Pengaruh Tidak Langsung** | **Total Pengaruh Tidak Langsung** | **Total Pengaruh** |
| **X1** | **X2** | **Y** |
| **Manajemen Talenta (X1)** | 0.164 | 0,0151 |  | 0,018 | 0,011 | 0,029 | 0,0441 |
| **Manajemen Pengetahuan (X2)** | 0.728 | 0,5271 | 0,018 |  | 0,07 | 0,088 | 0,6151 |
| **Total Pengaruh** | **0,6592** |

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel dari manajemen Talenta (X1) dan Manajemen Pengetahuan, terhadap kinerja (Y), kemudian menganalisis dampak kinerja tersebut kepada Kepuasan Kerja (Z). Hal ini dapat digambarkan melalui skema diagram jalur sebagai berikut:



0,635

**Gambar 2.**

**Diagram Jalur.**

Adapun deskripsi dari skema diagram jalur di atas adalah sebagai berikut:

* + - * 1. Pengaruh langsung manajemen talenta (X1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 16.4%
				2. Pengaruh langsung manajemen pengetahuan (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 72.8%.
				3. Total pengaruh langsung manajemen talenta (X1) dan manajemen pengetahuan (X2) terhadap kinerja (Y) adalah 16.4 + 72.8 = 89,2%.
				4. Pengaruh kinerja (Y) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 63,5%.

Berdasarkan uji analisis jalur, hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari manajemen talenta (X1) dan manajemen pengetahuan (X2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan (Z) diperoleh hasil bahwa pengaruh tidak langsung jauh lebih besar dibandingkan pengaruh langsung atau pengaruh manajemen talenta dan pengetahuan lebih besar dari pada pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja para karyawan di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung

1. **Penutup**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan manajemen talenta karyawan di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil skor kuesioner sebesar 215.47 dari total skor 275 dan berada pada interval baik, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan manajemen talenta di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung sudah baik.
2. Pelaksanaan manajemen pengetahuan karyawan di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil kuesioner dengan skor 217.6 dari total skor 275 dan berada pada interval baik, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan manajemen pengetahun bagi para karyawan yang dilaksanakan di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung sudah baik.
3. Tingkat kepuasan kerja para karyawan Pelaksana Pratama di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung berdasarkan hasil jawaban kuesioner menujukkan adanya skor sebesar skor 229 dari total skor 275 dan berada pada interval tinggi, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kepuasan kerja para karyawan di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung adalah tinggi.
4. Kinerja para karyawan Pelaksana Pratama di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung berdasarkan hasil kuesioner menujukkan hasil dengan skor sebesar 222.4 dari total skor 275 dan berada pada interval baik, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja para karyawan di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung sudah baik.
5. Pengaruh manajemen talenta terhadap peningkatan Kepuasan Kerja karyawan Pelaksana Pratama di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh sebesar 18% sedangkan sisanya sebesar 72% disebabkan faktor lain.
6. Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap peningkatan Kepuasan Kerja karyawan Pelaksana Pratama di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh sebesar 1.3% dan sisanya sebanya 98.7% dipengaruhi oleh faktor lain.
7. Pengaruh Kepuasan Kerja karyawan Pelaksana Pratama terhadap kinerja karyawan di BJB KC Sumber Sari Kota Bandung berdasarkan hasil penelitian menujukkan pengaruhnya sebesar 22.8% dan sisanya sebanyak 77.2% disebabkan oleh faktor lain.

**DAFTAR PUSTAKA**

Agustiawan, Ona. (2017). *Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lor Inn Solo Hotel)*. Surakarta: Institu t Aga m a Isla m Negeri (Iain) Surakarta.

Andhara, BA., Umaro, FR. & Lubis, CH. (2018). *Knowledge Management: Strategi Mengelola Pengetahuan Agar Unggul di Era Disrupsi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

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). 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.

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-Pro ce ed ing of Management, 5(2), 1960–1967.