



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 5862-5871

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Selatan Bagian Tata Usaha dan Umum

Sinsi Tiara<sup>1</sup>, Heriyanto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Bina Darma Palembang

<sup>1</sup>[sinsitiara36@gmail.com](mailto:sinsitiara36@gmail.com), <sup>2</sup>[heriyanto@binadarma.ac.id](mailto:heriyanto@binadarma.ac.id)

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Selatan Bagian Tata Usaha dan Umum. Latar belakang penelitian didasari oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia melalui strategi manajemen talenta yang tepat, mengingat pegawai merupakan aset strategis dalam mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi. Permasalahan utama yang dikaji adalah apakah manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 46 responden yang dipilih dari pegawai di lingkungan unit kerja tersebut. Metode pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, wawancara, dan penyebaran kuesioner untuk memperoleh informasi yang lebih komprehensif. Data yang terkumpul dianalisis dengan teknik regresi linear berganda menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26, sehingga hasil yang diperoleh dapat diuji secara statistik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa pengelolaan talenta yang tepat, mulai dari identifikasi potensi, pengembangan kompetensi, hingga penempatan pegawai sesuai keahliannya, mampu meningkatkan produktivitas, motivasi, dan efektivitas kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan strategi manajemen talenta merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai di instansi pemerintahan.*

**Kata Kunci:** Manajemen Talenta, Kinerja Pegawai, Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Selatan Bagian Tata Usaha Dan Umum

### 1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak utama dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam instansi pemerintahan. SDM yang berkualitas dan terampil dapat menjadi aset strategis dalam menunjang efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Keberadaan pegawai yang memiliki kompetensi unggul akan berkontribusi besar terhadap kelancaran fungsi birokrasi, kualitas pelayanan publik, serta pencapaian target pembangunan nasional. Dalam hal ini, manusia bukan sekadar faktor pendukung, tetapi menjadi pusat dari seluruh aktivitas organisasi yang menentukan apakah suatu kebijakan dapat berjalan dengan baik atau justru mengalami hambatan. Selain didukung oleh sarana prasarana dan teknologi, keberhasilan organisasi juga ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola potensi SDM secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen yang tidak hanya fokus pada pemanfaatan tenaga kerja, melainkan juga pada pengembangan, penempatan, dan retensi pegawai sesuai dengan kapasitas dan keahliannya. Salah satu pendekatan penting dalam hal ini adalah manajemen talenta, yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, serta menempatkan individu yang memiliki potensi terbaik untuk mendukung pencapaian visi dan misi organisasi

Menurut Cahaya Elia et al. (2023), manajemen talenta adalah proses untuk memastikan organisasi mampu mengisi posisi-posisi kunci di masa depan dengan individu yang memiliki kompetensi unggul. Konsep ini mengandung makna bahwa keberlangsungan organisasi sangat ditentukan oleh keberadaan pegawai yang tepat di posisi yang tepat, serta adanya perencanaan jangka panjang dalam menyiapkan calon-calon pemimpin masa depan. Sementara itu, Masduki dan Sopiyan (2021) menjelaskan bahwa manajemen talenta merupakan strategi untuk mengelola aliran talenta dalam organisasi, dengan tujuan agar setiap pegawai dapat ditempatkan secara tepat sesuai dengan keahlian dan perannya dalam mendukung prioritas strategis organisasi. Dengan demikian, manajemen

talenta tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administratif, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam menciptakan daya saing organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan.

Namun, fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa proses identifikasi dan pengembangan talenta pegawai belum dilakukan secara terencana dan menyeluruh. Banyak instansi masih menghadapi tantangan dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Beberapa pegawai ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang kompetensi, sementara program pengembangan karier belum merata. Selain itu, tidak semua pegawai memperoleh kesempatan pelatihan secara adil. Hal ini menyebabkan terjadinya ketimpangan, di mana sebagian pegawai memiliki peluang besar untuk berkembang, sedangkan yang lain justru tertinggal. Situasi tersebut tidak hanya menghambat pengembangan kapasitas individu, tetapi juga mengurangi efektivitas organisasi secara keseluruhan, karena potensi pegawai yang seharusnya dapat dimanfaatkan dengan optimal tidak terkelola dengan baik.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pengelolaan talenta yang baik berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian oleh Aditya dan Sutanto (2020) menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja individu, terutama dalam aspek produktivitas dan motivasi kerja. Artinya, pegawai yang merasa kompetensinya dihargai dan diberikan ruang untuk berkembang akan menunjukkan kinerja lebih baik. Demikian pula penelitian oleh Putri dan Rahayu (2021) membuktikan bahwa perusahaan atau instansi yang menerapkan strategi manajemen talenta secara konsisten mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan berorientasi pada hasil. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan manajemen talenta bukan hanya sebuah tren dalam pengelolaan SDM, melainkan kebutuhan strategis bagi organisasi modern yang ingin bertahan di tengah persaingan global dan perubahan lingkungan kerja yang cepat.

Dengan demikian, manajemen talenta menjadi instrumen penting dalam memastikan keberlangsungan organisasi, meningkatkan motivasi serta kinerja pegawai, dan pada akhirnya mewujudkan efektivitas pelayanan publik yang berdaya saing tinggi.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Lokasi objek penelitian adalah Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Selatan Bagian Tata Usaha dan Umum. Penelitian ini menggunakan dua sumber yaitu data Primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data adalah studi kepustakaan, wawancara, serta kusioner. Data yang di ambil langsung dari responden menggunakan skala likert dengan rentang: 1 = (sangat tidak setuju) hingga 5 = (sangat setuju) Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Selatan Bagian Tata Usaha dan Umum yang berjumlah 46 karyawan. Sampel yang di gunakan berjumlah 46 orang yang akan menjadi responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Dengan SPSS versi 26.

**Tabel 2.1**

### Definisi Oprasional Dan Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator
Manajemen Talenta (X)	1. Perencanaan talenta ( <i>Talent Planning</i> ) 2. Rekrutmen dan seleksi talenta 3. Pengembangan talenta ( <i>Talent Development</i> ) 4. Retensi Talenta ( <i>Talent Retention</i> ) 5. Evaluasi kinerja dan suksesi ( <i>Performance and succession management</i> ) Menurut Handoko et al (2022)
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas kerja ( <i>Quality of work</i> ) 2. Kuantitas kerja ( <i>Quantity of Work</i> ) 3. tanggung jawab ( <i>Responsibility</i> ) 4. Kerjasama ( <i>Teamwork</i> )

5. Inisiatif (*Initiative*) Menurut Prasetyo (2024)

$$\Delta F = -2,3 \times 10^6 \times F^2 \frac{\Delta M}{A} \quad (1)$$

F adalah frekuensi dasar resonansi (MHz), M adalah massa molekul total gas  $\Delta$  yang diserap [1] dan A adalah luas elektroda (cm<sup>2</sup>) [7]. Setiap variabel dalam rumus harus dijelaskan dalam bentuk kalimat seperti di atas.

### 3. Hasil dan Diskusi

**Table 3.1 Nilai r Product Moment**

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT								
N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber : pengolahan data peneliti 2025

**Table 3.2 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Manajemen Talenta	X.1	0,623	0,291	Valid
	X.2	0,430	0,291	Valid
	X.3	0,330	0,291	Valid
	X.4	0,419	0,291	Valid
	X.5	0,376	0,291	Valid
	X.6	0,414	0,291	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
	X.7	0,547	0,291	Valid
	X.8	0,463	0,291	Valid
	X.9	0,316	0,291	Valid
	X.10	0,570	0,291	Valid
	X.11	0,322	0,291	Valid
	X.12	0,455	0,291	Valid
	X.13	0,378	0,291	Valid
	X.14	0,744	0,291	Valid
	X.15	0,457	0,291	Valid
	X.16	0,779	0,291	Valid
	X.17	0,809	0,291	Valid
	X.18	0,792	0,291	Valid
	X.19	0,834	0,291	Valid
	X.20	0,874	0,291	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,873	0,291	Valid
	Y.2	0,598	0,291	Valid
	Y.3	0,745	0,291	Valid
	Y.4	0,650	0,291	Valid
	Y.5	0,743	0,291	Valid
	Y.6	0,635	0,291	Valid
	Y.7	0,778	0,291	Valid
	Y.8	0,635	0,291	Valid
	Y.9	0,625	0,291	Valid
	Y.10	0,438	0,291	Valid
	Y.11	0,607	0,291	Valid
	Y.12	0,628	0,291	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
	Y.13	0,537	0,291	Valid
	Y.14	0,666	0,291	Valid
	Y.15	0,530	0,291	Valid
	Y.16	0,672	0,291	Valid
	Y.17	0,703	0,291	Valid
	Y.18	0,578	0,291	Valid
	Y.19	0,720	0,291	Valid
	Y.20	0,570	0,291	Valid

Sumber : pengolahan data peneliti 2025

Hasil Analisis Uji Validitas Berdasarkan data yang disajikan, instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Manajemen Talenta dan Kinerja Pegawai menunjukkan hasil yang valid.

**Table 3.3 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Jumlah Item	Kesimpulan
Manajemen Talenta	20	Valid
Kinerja Pegawai	20	Valid

Sumber : pengolahan data peneliti 2025

Penjelasan Hasil Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r tabel yang digunakan untuk semua item pertanyaan adalah 0,291. Jika nilai r hitung > r tabel, maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Jika nilai r hitung  $\leq$  r tabel, maka item pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Variabel Manajemen Talenta Seluruh 20 item pertanyaan (X.1 hingga X.20) untuk variabel Manajemen Talenta memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,291). Oleh karena itu, semua item pertanyaan pada variabel ini dinyatakan valid. Contohnya, item X.1 memiliki r hitung sebesar 0,623, yang lebih besar dari 0,291. Item dengan nilai r hitung tertinggi adalah X.20 (0,874), sedangkan yang terendah adalah X.9 (0,316).

Variabel Kinerja Pegawai Sama halnya dengan variabel Manajemen Talenta, seluruh 20 item pertanyaan (Y.1 hingga Y.20) untuk variabel Kinerja Pegawai juga menunjukkan hasil valid. Semua nilai r hitung pada item-item ini lebih besar dari r tabel (0,291). Item dengan nilai r hitung tertinggi adalah Y.1 (0,873), dan yang terendah adalah Y.15 (0,530)

### 3.3.1 Uji Reliabilitas

**Table 3.4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Manajemen Talenta	0,869	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,926	Reliabel

*Sumber : pengolahan data peneliti 2025*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa variabel Manajemen Talenta dan Kinerja Pegawai memiliki item pernyataan yang reliabel, hal ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel  $> 0,6.0,200 > 0,05$  dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

#### 3.2.1 Uji Normalitas

**Table 3.5 Hasil Uji Reliabilitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.39523531
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.046
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh nilai asymp sig (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data residual pada model penelitian ini berdistribusi normal.

### 3.3 Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

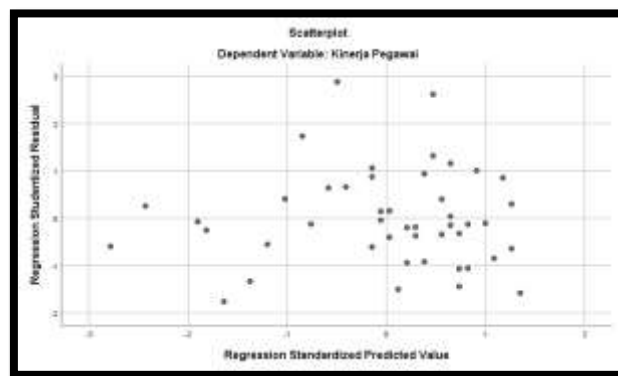
Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.060	3.446		.888	.379
Manajemen Talenta	.014	.046	.045	.296	.769

a. Dependent Variable: abs\_residual

Sumber : pengolahan data peneliti 2025

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Manajemen Talenta memiliki nilai sig sebesar  $0,769 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model.

**Tabel 3.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : pengolahan data peneliti 2025

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh hasil bahwa secara visual plot data menyebar tidak beraturan, tidak membentuk pola tertentu yang menyempit kemudian melebar dan data menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model.

#### 3.3.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 3.8 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2877>  
 Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

1	(Constant)	9.217	5.328		1.730	.091
	Manajemen Talenta	.945	.072	.894	13.221	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber : pengolahan data peneliti 2025*

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,217 + 0,945X$$

Berdasarkan persamaan di atas maka:

1. Konstanta regresi sebesar 9,217 menunjukkan bahwa jika Manajemen Talenta bernilai nol maka Kinerja Pegawai akan memiliki skor yang konstan sebesar 9,217.
2. Koefisien regresi variabel Manajemen Talenta bernilai positif sebesar 0,945 menunjukkan bahwa Manajemen Talenta memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai yang artinya jika skor Manajemen Talenta meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,945 satuan.

### 3.3.2 Uji Hipotesis T

Nilai t tabel pada  $db = n - k - 1 = 46 - 1 - 1 = 44$  dan  $\alpha = 0,05$  adalah sebesar 2,015

**Tabel 3.9 Hasil Uji Hipotesis T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.217	5.328		1.730	.091
	Manajemen Talenta	.945	.072	.894	13.221	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber : pengolahan data peneliti 2025*

Hasil uji t di atas di peroleh nilai t hitung sebesar 113,221 > t tabel (2,015) dan sig sebesar 0,000 < 0,05 maka H<sub>1</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen Talenta (x) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (y) pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Selatan Tata Usaha Dan Umum.

### 3.3.3 Koefisien Determinasi

**Tabel 3.10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 <sup>a</sup>	.799	.794	5.456

a. Predictors: (Constant), Manajemen Talenta

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber : pengolahan data peneliti 2025*

Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai R-square yang diperoleh sebesar 0,799 yang menunjukkan bahwa besar pengaruh/kontribusi dari variabel Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 79,9%, sisanya sebesar 20,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti pada penelitian ini.

## Pembahasan

### 4.5.1 Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Hasil analisis diatas dapat diketahui regresi linier sederhana menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif dari manajemen talenta terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Selatan Bagian Tata Usaha dan Umum.

#### Pengaruh Positif dan Signifikan

1. Dari analisis regresi, diperoleh persamaan  $Y = 18,196 + 0,811X$ . Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Manajemen Talenta (X), akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,811 satuan. Koefisien regresi yang positif ini membuktikan adanya hubungan searah antara kedua variabel.
2. Pengaruh ini juga didukung oleh hasil Uji Hipotesis T yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 12,087 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,015. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian (H1) yang menyatakan adanya pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai diterima.

#### Kontribusi Pengaruh

1. Berdasarkan Analisis Koefisien Determinasi, nilai R-square yang didapatkan adalah 0,769. Ini berarti bahwa variabel Manajemen Talenta memberikan kontribusi sebesar 76,9% terhadap Kinerja Pegawai.
2. Sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen talenta di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Selatan memiliki peran yang sangat besar dan berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja para pegawainya.

## 4. Kesimpulan

Kesimpulannya, manajemen talenta terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,811 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam manajemen talenta akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,811 satuan. Hasil uji t juga memperkuat temuan ini, di mana t-hitung (12,087) lebih besar dari t-tabel (2,015) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Kontribusi manajemen talenta terhadap kinerja pegawai mencapai 76,9%, sementara 23,1% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar variabel penelitian. Dari aspek manajemen kinerja dan suksesi, organisasi menunjukkan skor rata-rata tertinggi yang menandakan sistem pengelolaan kinerja serta

persiapan pemimpin masa depan sudah cukup solid. Meskipun demikian, masih terdapat area yang perlu ditingkatkan, terutama pada aspek perencanaan kebutuhan tenaga kerja dengan skor rata-rata 3,15 serta evaluasi efektivitas pelatihan dengan skor rata-rata 3,30, yang menandakan perlunya perhatian lebih agar penerapan manajemen talenta menjadi semakin optimal.

## Referensi

- Aditya, G., & Sutanto, S. (2020). Penerapan Talent Management untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM). *Segmen: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 123–136.
- Angliawati, Y., & Maulyan, F. (2020). The Role of Talent Management in the Development of Excellent Human Resources. *Journal of Management Science*, 2(2), 28–40.
- Atoom, D. A. (2021). The Impact of Talent Management on Resident Doctor Performance at Jordanian Ministry of Health Educational Hospitals. *International Journal of Business Administration*, 9(4), 33–44.
- Akuba, F., dkk. (2022). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai pada kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 208–218.
- Azahra, F., & Hadita, H. (2023). Pengaruh Promosi dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Variabel Intervening Minat Beli KFC Golden City Bekasi di Sosial Media Instagram. *Jurnal Economina*, 2(2), 678–691.
- Cahaya, A., Yusriadi, Y., & Gheisari, A. (2023). Transformation of the Education Sector during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Education Research International*, 202(1), 8561759.
- Castana, C., & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Halim Perdanakusuma, Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1).
- Harmen, H., & Darma, D. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 4(2).
- Ingram, T. (2022). Relationships Between Talent Management and Organizational Performance: The Role of Climate for Creativity. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 4(3), 195–205.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Krissetyanti, E. P. L. (2013). Penerapan Strategi Manajemen Talenta dalam Pengembangan PNS The Implementation of Talent Management Strategy in Civil Servant Development. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS VOL*, 7(1).
- Lumapow, H. R., Watulingas, M., & Kimbal, G. (2022). Manajemen Talenta untuk Meningkatkan Kompetensi Pegawai. *Wunong of Educational Research*, 1(3), 7–11.
- Masduki, M., & Sopiyan, P. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Talent Management dan Knowledge Management. *Coopetition*, 12(2). <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i2.410>
- Putri, A. R. D., & Rahayu, M. I. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Kontrak dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (Studi Kasus: PT. Tirta Sukses Perkasa). *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 10(1), 25–34.
- Putri, A. F. R. (2022). Pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor pengawasan dan pelayanan Bea Cukai TMP C Jember.
- Putri, S. N., & Sary, F. P. (2023). Influence of Talent Management and Core Values on Employee Performance in State-Owned Enterprises in Bandung. *Journal of Management and Entrepreneurship Research*, 4(1), 30–42.
- Rahayu, I., Hidayat, M., & Badaruddin, B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 78–85.
- Rizaldi, A. (2020). Implementasi Manajemen Talenta dan Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Performa Karyawan. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, 4(2).
- Sari, A. P. J., Sari, P. O., & Asmike, M. (2020). Pengaruh Talent Management dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sun Hotel Madiun. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 4.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*. Media Wacana.
- Smilansky, J. (2021). *Developing Executive Talent: Metode Efektif Untuk Mengidentifikasi dan Mengembangkan Pemimpin dalam Perusahaan*. PPM Manajemen.
- Sutarto, J., Suminar, T., Shofwan, I., Siswanto, Y., & Pamungkas, A. H. (2021). Development of Design and Teaching Material Straining: Orientation Needs in Improving Pedagogical Competencies. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3660–3667.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV Alfabeta.
- Wicaksana, S. A. (2021). *Manajemen Pengembangan Talenta*. Dd Publishing.
- Widjanarko, W., Pramukty, R., Hadita, H., & Yulianah, Y. (2022). Strategic Financial Management in Micro, Small and Medium Enterprises (Msmes). *Jurnal Ekonomi*, 11(01), 255–260.