IMPLEMENTASI MANAJEMENA TALENTA DAN KOMPETENSI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada divisi pakan ternak (konsentrat) di Koperasi Peternak Sapi BandungUtara Jawa Barat)

Yandi Permana[1]Isniar Budiarti[2]
Program studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia
YP150696@gmail.com[1] IsniarBudiarti@gmail.com[2]

ABSTRACT

The rapid development of this era has led to an organization in the company to continue to imprrove the quallity of humman resource in order to be able to competee and be competitive. The ability of human resource is very imporrtant for the progres of a company organization. This study aimss to find out, analyze and explain how Talen Management and Competence influence the Employee Performance study in the animal feed division at KPSBU JABAR. The research method uses quantitative methods, thisstudy was conduted to test the hypotheses related toTalent Management and Competence influence on Employee Performance. Samples in this study amountedto 30 employees.Data collection techniques using interviews,observation,and questionnaires.The results of the descriptive analysis study conclude that talent management is in sufficient criteria, adequate competence and good employee performance. The results of the descriptive study conclude that talent management in criteria is sufficient, competency is sufficient, andemployee performance is good.While the verification results in that talent management has a positive effect on employee performance, then competence has a positive effect on employee performance,and talent management has a positive effect on competence.

Key Word: Talent Management, Competence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manusia Marupakan bagian pokok sebuah organisasi. Berjalanya aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi/perusahaan. Sebuah organisasi akan berjalan dengan baikjika sumber daya manausiaa didalamnya bekerja sesuai kemampuan atau di bidangnya masing-masing. Pada hakikatnya, sumber daya manusia yaitu berupa manusia/individu yang menjalankan suatu organisasi, banyak peran didalamnya yaitu bisa mengerjakan dengan fisik atau mengerjakan dengan pikiran, hanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah sebuah pernampilan hasil kerja seorang karyawan yang baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja organisasi adalah sebuah organisasi adalah hasil interaksi yang kompleks dalam sejumbah individu organisasi. Dan kinerjapun dapat dikatakn penampilan kerjaperongan maupun kelompok.. (Ilyas, 1993) dalam Muhamad Asdar *at.all* (2016:143). Tolok ukur dari kinerja tidak lepas dari bakat atau talenta yang dimiliki setiap individu, maka diperlukanlah manajemen talenta untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Manajemen Talenta merupakan suatu proses manajemen sumber daya manusia terkait dalam tigaproses. Pertama, mengambangkan dan memeperkuat karyawan yang pertama kali masuk kedalam sebuah perusahaan. Kedua, mengembangkan dan memelihara karyawan yang sudah bekerja pada perusahan. Ketiga, menarik sebanyak mungkin karyawan yang mempunyai kompetensi, komitmen dan karakter bekerja dalam perusahan. Simalango (2009). Dalam Fatmasari (2017:91).

Manajemen talenta pun dapat di tunjang dengan kompetensi yang dimiliki individu agar mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kompetensi adalah kemampuan seoarang individu yang berhubungan dengan kinerja superior atau unggul dalam peran sebuah pekerjannya. Kompetensipun meliputi sebuah keterampilan, pengetahuan, intelektual, atau startegi dan kombinasi dari ketiganya yang mungkin di aplikasikan pada seorang individu atau pada unit kerjanya (Tjutju dan Suwanto (2013:21). Dalam Anita Silvianita *at.all* (2016:176)

Kompetensi seorang individu adalah karakter sikap dan prilaku, atau kemampuan individu yang relatif stabil ketika menghadpi suatu situasi ditempatkerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, serta kapasitas pengetahuan.Spencer and Spencer (1993:9)Dalam Marliana Budhiningtias Winanti (2011:252).

Berdasarkan hasil survey yang sudah dilakukan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara pada divisi pakan ternak (konsentrat) terdapat beberapa permasalahan mengenai variavel manajemen talenta, komepetensi dan kinerja karyawan. permasalahaanya seperti karyawan yang sulit untuk dikembangkan, kemampuan karyawan yang tidak merata, tidak ada kemauan untuk menggali potensi terhadap dirinya sendiri dan lainnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Talenta Mengartikan manajemen talenta sebagai proes meng identifikasi, mengembangkan, merekrut, mempertahankan, dan menyebarkan ora ngorang bertalenta. Armstrong (2008:1 68) . Sedangkan menurut Cappelli (20 08:1) dalam Febriani (2012:29) manaj emen talenta adalah proses yang dilak ukan oleh perusahan untuk memenuhi dan mengantisipasi kebutuhan perusah aan aakan sumber daya manusia. Pendapat lainnya diutarakan oleh Pel la dan Afifah (2011:81) dalam Febri ani (2012:28) yang mengartikan ma najemen talenta sebagai manajemens trategis untuk mengelola aliran *tale nt* dalam suatu perusahaan yang b ertujuan untuk memastikantersedianya pasokan *talent* serta menyelaraskan pegawai yang tepat dengan pekerja an dan waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis perusahaan serta pri oritas kegiatan perusahaan atau bis nis perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebutt, dapat disimpullkan bahwa manajemen talenta adalah pr oses yang diilakukan oleh perusahan untuk mengembangkan, memperkuat, dan mempertahankan karyawan yang memiliki talenta/bakat untuk menyel araskan karywan yang sesuai dengan pekerjannya dan mengoptiimalkan kinerja karyawan yang bertalenta.

b. TujuanmManajemen Talenta

Menuru Smilanssky (2008) tujuan dari manajemen talenta adalah:

1. Untuk menggembangkan tim ungulan yang terbaik dalam kondisi bisnis.

   yang penuh persaingan.

2. Untuk memperoleh ealon penganti untuk posisi kunci eksekutip.
3. Untuk memungkinkan adannya saling pengisiian antar eksekutip dari berbagai latar belakang fungisional, geogra fis, bisnis, sehingaa dapat mengemvangkan inovasi dan memanfaatkan sebaik mungk in sumber daya internall yang ada dalam perusahan.
4. Untuk mengembangkan peluang--peluang karir yang diperlukkan, yang dapat me mpertahankan dan menarik ekssekutif terbaik.
5. Untuk mebangun budaya yang mampu mendo rong ekssekutif terbaikmenu njukkan kinerjanya dipuncak potensiinya.
6. Untuk memmastikan adanya peluang--peluang bagi karyawan yang palingbertale nta untuk dapat meniingkat dengan cepat dari tingkat bawah perusahan menuju tiingkat atas.
7. Agar dapat mempromosiikan adanya keragaman eksekutip (berdasarkan jenis kelamin,la tar belakangetnis, dan usia) dalam possisi kunci, yang mecerminkan karakteristik pelangan dan kelompok tale nta yang luas.
8. Untuk dapat menyusun proes asessmen karyawan berpotensi yang hasilnya m elebihi perspektip manajer kayawan tersebut.
9. Untuk membangun rasa memiiliki perlunya

karyawan bertalenta baik, me mbuka peluang yang tidakk terbatas bagi karyawan yang istiimewa, danmengembangkan karyawan untuk kepentingan perusahaan.

Bebeerapa tujuan pelaksanan manajemen talenta di atas menunju kan kunci dari manajemen talenta adallah upaya untuk memahamii bagaimana manajemen talenta cocok dan selarras dengan keseluruhaan upaya serta fungsi SDM untuk menin gkatkan kiinerja perusahan ataupun organisasi . Menurur Sukoco dan Fadilah (2016).

Kompetensi mencakup berbagaii faktor teknis dan noteknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills*,kemudian banyak diperg unakansebagai aspek yang dinilaibanyak perusahan untuk merekrut karyawan kedalam organisasi.Sedarmayanti (2014: 125).

Beberapa definisi kompetesi menurut para ahli.Sedarmayanti (2014:125) adalah :

1. Konsep luas, memuat kemampuan mentranfer keahlian dan kemam puan kepada siituasi baru dalam wilayah kerja.Menyangk ut organisasi dan perencanan pekerjan, inovasi dan mengattasi aktivitasrutin, kualitas efektivitas personil yang dibutuhhkan di tempat berkaitan dengan rekan kerja manajer serta pelanggan. (**Training agency,** 1988).
2. Kemampuan dan kemauan mela kukan tugas. (**Burgoyne,** 1998).
3. Dimensi perilaku yang mem pengaruhi kinerja. (**Wood-ruffe,** 1990).
4. Karakteritik individu apapun yang dapat dihiitung dan diukur seccara konsistensi, dapat dibuktikan untuk membedakaan secara signifikan anatara kinerja efeltip dan tidak efektif. (**Spencer** et al., 1990).
5. Kemampuan dasar dan kuallitas kinerja yang diiperlukan untuk mengerjakan pekerjan dengaan baik. (**Furnham,** 1990).
6. Bakat dan keahlian indiividu apapun yang dapat dibukttikan, dapat dihubungkan dengan kinerja efektif dan baik sekali. (**Murphy,** 1993), (**Armstrong,** 1996:189).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari suatu prosses yang mengacu dan diukur selama periode waktutertentu. Oleh karena itu, Rivai dan Sagala dalam Priansa (2014:269) menyebutkan bahwakinerja dapat disebut sebagai prilaku yang nyata yang ditampillkan setiap orang sebagaiprestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawaisesuai dengan peranya dalam organisasi. Untukmencapai dam menilai kiinerja, John Miner dalam Edison, Anwar dan Komariyah (2016:195)menguraikan kinerja memiliki dimensi yang menjadi tolok ukur, yaitu :

1. Kualitas, termasuk didalamnya adalah tingkat kesalahan, kerusak an, dan kecermatan.

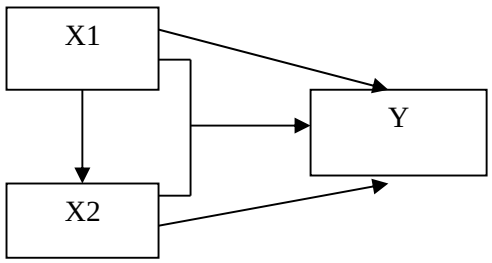
2. Kuanttitas, termasuk didalamnya adalahjumlah pekerjaan yang dihasil kan.

3. Penggunan waktu dalam kerjja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlamm batan, waktu kerja efektip kerja hilang.

4. Kerja sama dengan oranglain dalam bekerja.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategiis organisasi, kepuasaan konsumen dan memberikan kontrbusi ekonomi.Menurut Armstrong dan Baron (1998:15) dalam Wibowo, (2007:2). Menurut Rivai (2004:309) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan keampuan.

Kerangka pemikiran :



Hipotesis :

Berdasakan kerangka pemikiiran dan rumusan masalah yang telah di kemukakkan sebelunnya, maka penulis mengabil hipotessis sementara dalam memcahkan masalah tersebut, bahwa:

H1 : Diduga manajemen talenta berepengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga kompetensi talenta berpengauh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga ada hubungan antara manajemen talenta terhadap kompetensi.

H4 : Diduga manajemen talenta dan kompetesi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunaakan dalam penelitiian ini adalah metode deskriptif verifikatif. Metode Analisis Deskriptip menurut Sugiyono (2005) yaitu:

“Metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”

Metode verifikatif menurut Manshuri (Umi Narimawati *at all (* 2010:29) yaitu:

“Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”

Metode ini bertujuan untuk men guji secara matematiis dugan mengenai adannya hubunggan antar variabel dari masallah yang sedang diselidiki dialam hipotesis. Sumber data yang dipakaii dalam penelitian ini yaitu kuiisioner dan observasii, karena peneliti mengumpullkan informasi dari data yang telah diolah lebih lanjut dan data yang disajikan oleh pihak lain.

Jenis data yang digunakan penelitti adalah data sekunder dan primer mengenai manajemen talenta dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di KPSBU JABAR.

Dari penelitian ini Total sanpel sebannyak 30 reponden. Rancangan analisis data yang digunakan adalahanalisis jalur (*path analysis*). Sementara uji hipotesis mengunakan uji t serta uji f dengan tingkat siggnifikansi 0,05. Pengujian asummsi

klasik yang digunakan dalam penelitian ini hanya uji normalitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEM BAHASAN

Analisis Verifikatif

Untuk pengujian hipoteasis berdasarkan hitungan statistik digunakan analisis verifikatif, analisis jalur (*path*) akan diajukan untuk penelitian ini dan dalam verifikatifnya.

Uji Normalitas

Diperoleh nilai **Kolmogorov--Smirnov** sebesar 0.916, di karenakan unstandadized residual (**nilai Asymp. Sig.**) memiliki nilai sig. = 0.916 > 0,05, maka dapat disimpukan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal.

Analisis jalur path

Analisis sub struktur I (pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan) Koefisien jalur

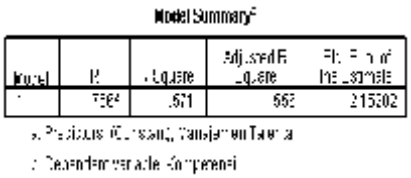
Koefisien jalur antara variabel X1 dan X2 adalah 0.756

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisieen determinasi dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Manajemen Talenta (X_1) terhadap Kompetensi (X_2) dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel

Besar Pengaruh variabel Manajemen Talenta (X_1) terhadap Kompetensi (X_2)


Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756[a]	.571	.562	2.15302

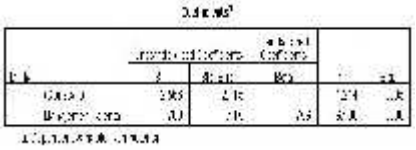
a. Predictors: (Constant), Manajemen Talenta

b. Dependent Variable: Kompetensi

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat ditentukan besarnya hubungan variabel Manajemen Talenta (X_1) terhadap Kompetensi (X_2) adalah 57.1%, dan sisanya 42.9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel

Nilai Probabilitas Manajemen Talenta (X_1) dan Kompetensi (X_2)



Sumber : *Output SPSS 17.0*, 2018

Dari output tabel 4.27 diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Manajemen Talenta (X_1) sebesar 6.106, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α ; n-k-1) = 0.05 ;30 – 2 – 1 = (0.05 ; 27) yaitu 1.703, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6.106>1.703) dan sig (0.000 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positifantara Manajemen Talentaterhadap Kompetensi di Koperasi Peternak Susu Bandung Utara.

Analisis Sub Struktur II

4.2.3.2.1. Analisis Korelasi

Besarnya korelasi antar variabel Manajemen Talenta (X_1), Kompetensi (X_2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel

Korelasi variable Manajemen Talenta (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

Berdasarkan tabel diatas maka korelasi antara variabel Manajemen Talenta (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.788 dan ada pada interval (0.61-0.80) termasuk kedalam kategori korelasi cukup tinggi, artinya variabel Manajemen Talentamemiliki hubungan cukup tinggi terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan korelasi antara variable Kompetensi (X2) dan KinerjaKaryawan (Y) adalah 0.771 dan ada pada interval (0.61-0.80) termasuk kedalam kategori korelasi cukup tinggi, artinya variabel Kompetensimemiliki hubungan cukup tinggi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel

Koefisien Beta Hubungan Manajemen Talenta (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas. maka persamaan struktural pada sub struktur II adalah sebagai berikut:

$Y = 0.609\ X_1 + 0.561\ X_2 + 0.429\ e_2$

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel

Pengaruh Variable ManajemenTalenta (X1), Kompetensi (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833[a]	.693	.677	2.54304

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Manajemen Talenta

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Besarnya R square (R^2) pada tabel diatas adalah 0.693. Angka tersebut memiliki makna besarnya pengaruh variabel indeppenden secara simultan terhadapvariabel dependen.

Koefisien Determinasi Parsial

Berikut di sajikan hasil pengaruh secara parsial antara variable bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order:

1. Manajemen Talenta (X_2)

=0.480 x 0.788 = 0.378 atau 37.8%

Kompetensi (X_2)

=0.409 x 0.771 = 0.315 atau 31.5%

Dari hasil perhittungan di atas, dapat diketahui bahwa variable yang paling dominan terhadap.Kinerja Karyawan adalah Manajemen Talenta sebesar 37.8%, sementara pengaruh selanjutnya adalah Kompetensi sebesar 31.5%.

Tabel
Tabel Uji F (Simultan)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.781	2	19.891	30.515	.000[a]
	Residual	17.651	27	0.469		
	Total	60.432	29			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Manajemen Talenta

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari output tabel 4.33 diatas didapatkan nilai f_{hitung}sebesar 30.515, menggunakan taraf signiffikan sebesa r5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai f_{tabel} untukdf1 = k - 1 = 3 – 1 = 2 dan untukdf2 = n – k = 30 – 3 = 27 sehingga didapat f_{tabel} (2 ; 27) sebesar3.39 dikarenakan $f_{hitung} > f_{tabel}$ (30.515 > 3.39) dan sig (0.000 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima,sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positifantara Manajemen Talenta dan Kompetensiterhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Susu Bandung Utara

Tabel
Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

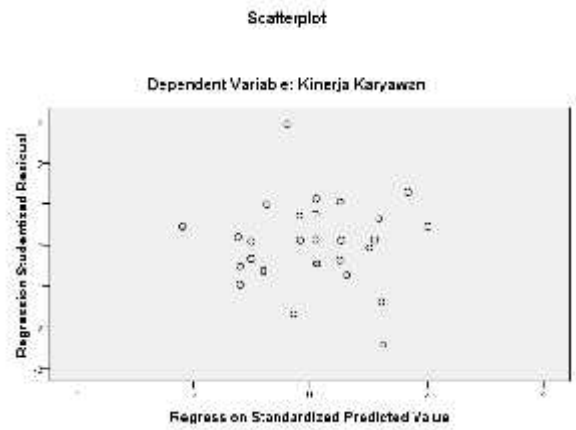
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Manajemen Talenta	.429	2.331
	Kompetensi	.429	2.331

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.36,dapat dilihat bahwa kepuasan kerja dan pembelajaran organisasi menunjukan nilai tolerance>0,10 dan nilai VIF< 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel indepe nden yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

4.2.4.1.Uji Heteroskedastitas

Untuk mengetahui ada tidak nya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas antara nilai prediksi variable dependen dengan variable indepeden.Dari Gambar Scatterplots dibawah ini terlihat titik--titik menye bar secara acakserta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y,hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalammelaku kan pengujian.Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. a. Manajemen Talenta yang didalamnya diukur melalui 3 indikator, yaitu mengembangkan, memperkuat dan memelihara.

b. Kompetensi yang ada diKoperasi Peternak Sapi Bandung Utaraberada pada kategori cukup baik, terdiri dari 3 indikator yaitu pengetahuan,keterampi lan individu,dan sikap kerja.

c. Secara keseluruhan variable Kinerja Karyawan terdiri dari 4 indikator, yaitu kualitas,kuantitas, penggunaan waktu, dan kerjasama berada pada kategori baik.Indikator kualitas memperoleh persentaseskor tertinggi dengan kategori baik,sedangkan indikator penggunaan waktu memperoleh persentasee terendah dengan kateggori cukup baik.

2. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara Manajemen Talenta terhadapp Kompetensi,manajemen talenta terhadap kinerja karyawan, kompetensi terhadap kinerja karyawan, manajemen talenta dan kompetensi terhadap kinerja karyawan,hal ini ditunjukkan dengan T hitung lebih besar dari T tabel dan dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dari Manajemen Talenta terhadap Kompetensi di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.

Saran

1. Penerapan Manajemen Talenta masih berjalan cukup baik di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara, namun adapun hal yang disarankan adalah dengan diberikan pengetahuan yang lebih dalam hal semua pekerjaan disini agar lebih berkompeten dikarenakan kemampuan setiap karyawan berbeda.
2. Kompetensi yang terjadi diKoperasi Peternak Sapi Bandung Utarasudah berjalan dengancukup baik. Maka dari itu seluruh karyawan lebih mampu bekerja sesuai dengan tanggung jawab yangg diberikan oleh perusahan
3. Kinerja Karyawan yang ada sudah berjalan baik dan bisa terus untuk dipertahankan. Namun adapun hal yang harus bisa ditingkatkan yaitu karyawan harus lebih bisa berkembang agar tidak merasa puas dengan setiap pekerjaannya

DAFTAR PUSTAKA

Anita Silvianita, Fitria Anjani (2016*). Pengaruh Kompetensi Terha dap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderator* di PT.Telekomunikasi Indonesia Regional III Area Witel Bandung. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia Vol. 3, Nomor 2, Februari 2016.

Fatmasari (2017). *Pengaruh Talent Management dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat Berat*. Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol. 03. No.02, Juli 2017.

Japerdi Wijayanto, Lucky O. H. Dotulong (2017). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*,Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017, ISSN 2303-1174.

Marliana Budhianingtias Winanti (2011). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan* Pada PT. Frisan Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat. Majalah Unikom Vol.7, No.2.

Muhamad Asdar, Muhamad Yusuf Saleh, Herminawati Abubakar (2016). *Pengaruh Disiplin kerja, Kompetensi dan*

Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Indonesian Journal Of And Management Vol.2, No. 1 2016 ISSN 2441-5095.

Putiri Bhuana Katili, Nuraida Wahyuni, Muhamad Wildan (2015). *Pengaruh Manajemen Talenta Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.* Seminar Nasional IENACO – 2015 ISSN 233-4349.

Ridha Choirun Nisa,Endang Siti Astuti, Arik Prasetya(2016*). Pengaruh Manajemen Talent a Dan ManajemenPengetahu an Terhadap KinerjaKaryaw an*. (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa timur,Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 39 No.2Oktober 2016.

Sedarmayanti.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Refika Aditama

Soedarso, Sri Widodo.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Offset

Sugiyono. 2010. *MetodePenelitianBisnis. PenerbitAlfabeta*: Bandung.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis* (Penekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D) Bandung:CV Alfabea

UmiNarimawati. 2008. *Metodologipenelitiankualitatifda nkuantitatif, TeoridanAplikasi*. Bandung: Agung media.

Umi Narimawati. 2010. *Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi*. Jakarta : Genesis.

UmiNarimawati. 2007. *Teknik-TeknikAnalisisMultivariatuntuk RisetEkonomi-EdisiPertama*. Yogyakarta: Grahailmu.

UmiNarimawati. 2007. *Teknik-TeknikAnalisisMultivariatuntuk RisetEkonomi-EdisiPertama*. Yogyakarta: Grahailmu