

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CREDIT UNION KASIH SEJATERA ATAMBUA

The Influence of Talent Management and Knowledge Management on the Performance of Employee at Credit Union Kasih Sejahtera Atambua

Rosalinda Tantris Lau^{1,a)}, Rolland E. Fanggalda^{2,b)}, Yonas F. Riwu^{3,c)}, Clarce S. Maak^{4,d)}
^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia
Koresponden: ^{a)} tantrilau533@gmail.com, ^{b)} rolland.fanggalda@staf.undana.ac.id,
^{c)} yonasriwu@staf.undana.ac.id, ^{d)} clarcesarlina@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan Credit Union Kasih Sejahtera Atambua. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Credit Union Kasih Sejahtera Atambua, dengan jumlah sampel sebanyak 30 karyawan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* dan untuk mengumpulkan data di lapangan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik dan uji hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara simultan Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Credit Union Kasih Sejahtera. Sedangkan secara parsial manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Credit Union Kasih Sejahtera Atambua.

Kata Kunci : Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi saat ini, mendorong organisasi untuk mampu menganalisis dan mengantisipasi setiap perubahan lingkungan atau iklim bisnis dengan memberikan respon yang tanggap secara cepat, tepat, efektif, dan efisien. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan berkualitas untuk melakukan kegiatan operasional organisasi (Nisa et al., 2016). Kinerja merupakan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Simanjuntak, 2011). Kinerja seorang karyawan akan sangat mempengaruhi keberlangsungan suatu organisasi. Karena karyawan merupakan aspek terpenting yang akan menjalankan kegiatan organisasi. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik, akan meningkatkan kinerja perusahaan. Sebaliknya karyawan yang melakukan pekerjaan dengan asal-asalan, akan menurunkan kinerja perusahaan. Mahmudi (2004) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja SDM salah satunya yaitu faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasi. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu yang di dalamnya termasuk talenta dan pengetahuan sebagai

kemampuan yang dimiliki individu sejak lahir. Manajemen talenta oleh (Aksakal et al., 2013) diartikan sebagai sebuah proses yang dilakukan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat dalam pekerjaannya. Semakin besarnya kesadaran perusahaan-perusahaan akan talenta tersebut, maka dewasa ini mereka bersaing untuk mendapatkan karyawan yang bertalenta tinggi, baik dengan cara mencari dari luar maupun dari pelatihan dan kaderisasi. Perusahaan harus memiliki orang-orang berbakat agar mampu bersaing secara kompetitif dipasar global. Oleh karena itu, manajemen talenta menjadi isu penting dalam konteks SDM. Selain talenta, pendidikan dan ilmu pengetahuan turut berperan penting dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas dan kompetitif. SDM yang berkualitas dengan penguasaan pengetahuannya menjadi pilihan penting yang harus dilakukan untuk mencapai visi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan knowledge management atau manajemen pengetahuan untuk mengelola pengetahuan dari setiap individu atau karyawan dalam perusahaan (Harmen & Mohammad, 2018). Manajemen pengetahuan oleh (Armstrong, 2018) diartikan sebagai setiap proses atau praktek membuat, memperoleh, menangkap, berbagi dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi. Selain itu menurut (Gurteen, 2016) mengemukakan manajemen pengetahuan merupakan perasaan manusia untuk melakukan proses berbagi pengetahuan, serta belajar dan bekerja sama secara lebih efektif. Maka kesimpulannya knowledge management ialah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari di dalam organisasi. Sehingga, sistem talent management dan knowledge management yang dilaksanakan secara selaras akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Credit Union Kasih Sejahtera Atambua merupakan salah satu lembaga perekonomian milik umat Keuskupan Atambua yang bersinergi dengan pemerintah Kabupaten Belu, Kabupaten Timor Tengah Utara dan Kabupaten Malaka untuk meningkatkan kehidupan perekonomian umat melalui produk-produk unggulan yang dikembangkan lembaga Credit Union. Alasan dari pemilihan lokasi penelitian, dikarenakan Credit Union Kasih Sejahtera Atambua merupakan salah satu perusahaan yang mengimplementasikan talent management dan knowledge management untuk mengelola SDM agar mencapai kinerja yang maksimal. Fenomena yang ada pada Credit Union Kasih Sejahtera Atambua yaitu terletak pada proses perekrutan karyawan yang merekrut lulusan SMA/SMK, dan fresh graduate. Proses perekrutan karyawan di Credit Union Kasih Sejahtera Atambua meliputi seleksi administrasi, tes tertulis, wawancara, dan tes kesehatan. Meskipun sudah melewati beberapa proses perekrutan diatas, namun berdasarkan wawancara secara tidak langsung melalui media WhatsApp dari salah satu karyawan yang merupakan karyawan yang bekerja di Credit Union Kasih Sejahtera bagian staf Administrasi Kredit, mengatakan bahwa perusahaan telah menerapkan manajemen talenta, namun dalam pelaksanaannya masih ada karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahlian, dikarenakan kebutuhan organisasi yang berubah dan kekurangan karyawan dibidang tertentu. Dengan adanya penelitian ini, maka akan menghasilkan pengetahuan yang lebih dalam tentang bagaimana pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Dimana penelitian ini bertujuan untuk memahami peningkatan kinerja karyawan dengan memahami hubungan antara manajemen talenta dan pengetahuan

dapat membantu organisasi dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja individu dan tim.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2007). Menurut (Rivai, 2004) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. (Simanjuntak, 2011) mengartikan kinerja merupakan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. (Bernadin & Russel, 1993) dalam Setiawan (2015) memberikan pengertian kinerja yaitu catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Manajemen Talenta

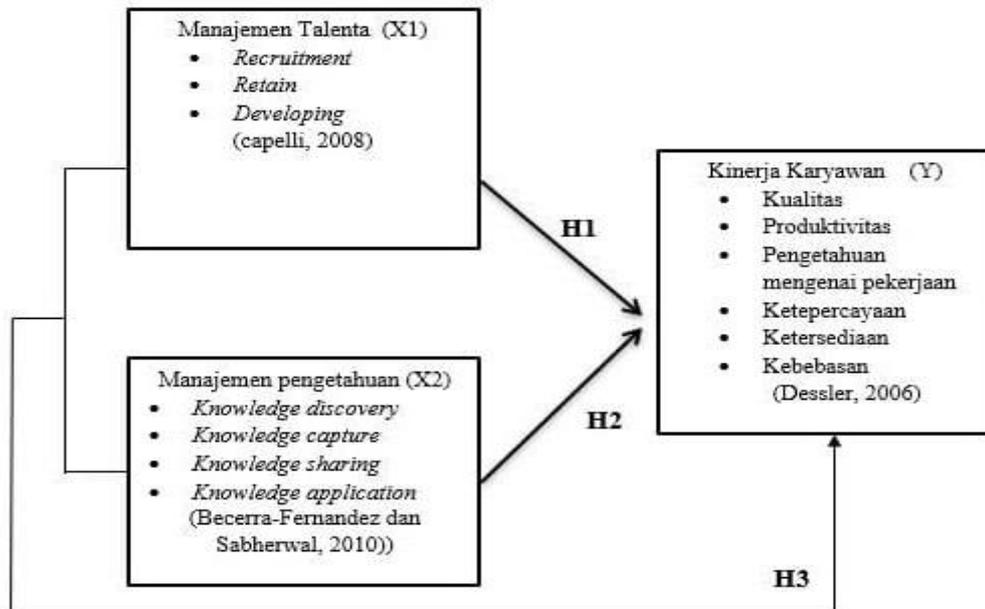
Armstrong (2008) mengartikan manajemen talenta sebagai proses mengidentifikasi, mengembangkan, merekrut, mempertahankan, dan menyebarkan orang-orang bertalenta. Menurut (Capelli, 2008) dalam Febriani (2012:29) manajemen talenta adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi dan mengantisipasi kebutuhan perusahaan akan SDM. Menurut (Pella & Inayati, 2011) dalam Febriani (2012:28) yang mengartikan manajemen talenta sebagai manajemen strategis untuk mengelola aliran talent dalam suatu perusahaan yang bertujuan untuk memastikan tersedianya pasokan talent serta menyelaraskan pegawai yang tepat dengan pekerjaan dan waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis perusahaan serta prioritas kegiatan perusahaan atau bisnis perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta adalah serangkaian inisiatif yang dilakukan perusahaan melalui proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang bertalenta untuk menyelaraskan karyawan yang tepat dengan pekerjaan dan waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis perusahaan dan prioritas kegiatan perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja karyawan bertalenta sehingga tercipta keunggulan bisnis dan tercapainya visi perusahaan.

Manajemen Pengetahuan

Scarborough et al (1999) dalam (Armstrong, 2008) mengartikan manajemen pengetahuan sebagai setiap proses atau praktek membuat, memperoleh, menangkap, berbagi, dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi. Menurut (Tiwana, 2001) dalam Tobing (2007:23) manajemen pengetahuan adalah pengelolaan knowledge perusahaan dalam menciptakan nilai bisnis dan menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan dengan mengoptimalkan proses penciptaan, pengkomunikasian, dan pengaplikasian semua knowledge yang dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan bisnis. (Award & Ghazari, 2004) mendefinisikan manajemen pengetahuan sebagai proses memperoleh dan mendayagunakan sekumpulan keahlian perusahaan dimana pun dalam bisnis, makalah, dokumen, database (*explicit knowledge*) atau dalam pikiran seseorang (*tacit knowledge*).

Kerangka Berpikir

Bagan Kerangka Pemikiran Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ratio Construction



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian ini digunakan untuk mengeksplorasi pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial maupun simultan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 karyawan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* dan untuk mengumpulkan data di lapangan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik dan uji hipotesis melalui uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa tiap item dari setiap variabel dinyatakan valid, dilihat dari korelasi person tiap item > dari 0,361. Dengan hasil ini maka semua item pertanyaan digunakan oleh penelitian untuk variabel dependen kinerja karyawan, manajemen talenta dan manajemen pengetahuan dinyatakan valid

Analisis Statistik

Tabel 1.
Analisis Statistik
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16.747 | 5.412 | | 3.094 | .005 |
| | TALENTA | .389 | .257 | .264 | 1.510 | .143 |
| | PENGETAHUAN | .743 | .227 | .572 | 3.270 | .003 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 16.747 + 0,389X_1 + 0,743X_2$$

Dari persamaan tersebut diketahui nilai konstanta (a) bernilai positif sebesar 16.747. Hal ini menunjukkan jika seluruh variabel independen bernilai 0 persen atau tidak berubah maka nilai besarnya nilai kinerja karyawan adalah 16.747. Jika manajemen talenta meningkat sebesar 1%, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,389, dan jika manajemen pengetahuan meningkat sebesar 1%, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,743.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh Manajemen Talenta (X1) dan Manajemen Pengetahuan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel atau membandingkan nilai signifikan (p 0,000) dengan alpha (α 0,05). Dasar pengambilan keputusan adalah jika t-hitung > t-tabel atau p < α, maka Ho ditolak dan Ha diterima, dan sebaliknya jika t-hitung < t-tabel atau p > α, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

1. Karena t hitung (1.510) > t tabel (2,048) dan signifikansi (0,143) < α (0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Manajemen Talenta berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Credit Union Kasih Sejahtera.
2. Karena t hitung (3.270) > t tabel (2,048) dan signifikansi (0,003) < α (0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel manajemen pengetahuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Credit Union Kasih Sejahtera.

Uji F

Karena f hitung (21.964) > f tabel (3,35) dan signifikansi (<0,001) < alpha (0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Credit Union Kasih Sejahtera Atambua.

Koefisien Determinasi

Tabel 2.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .787 ^a | .619 | .591 | 3.581 |

a. Predictors: (Constant), PENGETAHUAN, TALENTA

Berdasarkan hasil analisis yang tampak pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,591 yang berarti bahwa variabel manajemen talenta dan manajemen pengetahuan mempunyai kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 59%, sedangkan sisanya sebesar 41% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara manajemen talenta (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Credit Union Kasih Sejahtera Atambua, ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa manajemen talenta berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kardo et al (2020) yang menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen talenta berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Buckingham dan Vosburgh (2001) dalam Lewis dan Heckman (2006:3) yang menyatakan bahwa talenta seseorang itu merupakan hal yang paling penting dalam sebuah fungsi sumber daya manusia untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dimana dengan adanya penempatan posisi yang tepat, pemberian reward, serta memberikan pelatihan kepada karyawan dapat memberikan dampak yang positif serta dapat membantu dalam mewujudkan visi misi dari perusahaan tersebut. Dari hasil penelitian dan konsep yang dikemukakan oleh Lewis dan Heckman (2006:3), maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa dengan diterapkannya manajemen talenta pada Credit Union Kasih Sejahtera melalui indikator yang terdapat pada manajemen talenta seperti recruitment, retain, dan develop dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan karena dengan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk terus bekerja dengan baik dan mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu perusahaan harus memfokuskan pada proses perekrutan serta penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian mereka karena dengan perekrutan yang efektif dapat mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, peneliti menyimpulkan bahwa dengan adanya manajemen talenta dapat meningkatkan keterampilan teknis dan non teknis karyawan melalui penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian mereka sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Dalam hal ini hipotesis satu diterima yaitu manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bukti bahwa variabel manajemen pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Credit Union Kasih Sejahtera Atambua. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sucipto dan Hadiyanti (2021), yang menyatakan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Armstrong (2008) yang menyatakan bahwa manajemen pengetahuan sebagai setiap proses atau praktek membuat, memperoleh, menangkap, berbagi, dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi.

Dari hasil penelitian dan konsep yang dikemukakan oleh Armstrong (2008) maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel manajemen pengetahuan berada pada kategori sangat tinggi. Artinya bahwa kinerja karyawan meningkat apabila para karyawan saling berbagi pengetahuan yang mereka miliki baik antara karyawan dengan karyawan lainnya maupun karyawan dengan atasan, dimana para karyawan diberikan kemudahan untuk mengakses data perusahaan, melibatkan para karyawan dalam mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan yang ada pada diri mereka, serta pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dapat membantu pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu peneliti menyimpulkan bahwa pengelolaan pengetahuan yang baik akan mendorong kreativitas dan inovasi yang didapat melalui pertukaran informasi antar karyawan yang dapat meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan. Manajemen pengetahuan yang efektif memfasilitasi kolaborasi yang lebih baik antar tim dan departemen, mempercepat transfer pengetahuan dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Dalam hal ini hipotesis dua diterima yaitu manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan juga mempresentasikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil uji F menyatakan bahwa manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Riswan Dermawan (2022), yang menyatakan bahwa manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi yang mempunyai nilai $0 < R^2 < 1$. Jika R^2 yang diperoleh mendekati 1, maka semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya (Finthariasari, 2019). Menurut teori yang dikemukakan oleh Mary (2015:11) mengatakan bahwa dalam meningkatkan kinerja perusahaan maka karyawan pun harus meningkatkan potensi kemampuannya.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta dan manajemen pengetahuan mempunyai kontribusi atau pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan Credit Union Kasih Sejahtera dimana variabel manajemen talenta mempengaruhi kinerja karyawan di Credit Union Kasih Sejahtera dalam pengembangan kompetensi

karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Sedangkan, untuk variabel manajemen pengetahuan didukung dengan adanya budaya berbagi pengetahuan antar karyawan sehingga karyawan dapat bekerjasama lebih efektif, menghasilkan solusi yang lebih baik dan meningkatkan kinerja tim pada Credit Union Kasih Sejahtera. Selain itu peneliti menyimpulkan bahwa dengan mengintegrasikan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan adaptif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dalam hal ini hipotesis tiga diterima yaitu manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa manajemen talenta berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Credit Union Kasih Sejahtera Atambua. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya manajemen talenta dapat meningkatkan keterampilan teknis dan non teknis karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Credit Union Kasih Sejahtera Atambua. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan pengetahuan yang baik akan mendorong kreativitas dan inovasi yang didapat melalui pertukaran informasi antar karyawan yang dapat meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.
3. Secara simultan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Credit Union Kasih Sejahtera Atambua. Hal ini menunjukkan bahwa dengan mengintegrasikan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan adaptif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Saran

Berdasarkan Kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Credit Union Kasih Sejahtera Atambua
Diharapkan Credit Union Kasih Sejahtera Atambua tetap mempertahankan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan yang diterapkan karena terbukti memengaruhi tingginya kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan mengintegrasikan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan adaptif.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melihat dan mengembangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini diluar manajemen talenta dan manajemen pengetahuan dalam memengaruhi kinerja karyawan di Credit Union Kasih Sejahtera yang berada pada ketegori penilaian sangat tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aksakal, E., Dagdeviren, M., Eraslan, E., & Yuksel, I. (2013). *Personel Selection Based On Talent Management. Procedia Social and Behavioral Sciences*.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2008). *Strategi Human Resource Management: a Guide to Action* (4th ed.). Kogan Page.
- Armstrong, M. (2018). *Armstrong's Handbook of Management and Leadership for HR* (4th ed.). Kogan Page Limited.
- Award, E. M., & Ghazari, H. M. (2004). *Knowledge Management* (Internatio). Pearson Education.
- Bernadin, & Russel. (1993). *Human Resource Management: An Experimental Approach*. McGraw Hill.
- Capelli, P. (2008). *Talent on Demand*. Harvard Business School Publishing.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2015). Organizational Development and Change. *Journal Organizational Development*.
- Dermawan, M. R., Multazam, A., Atmaja, I. G. D., & Palimbong, Y. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pas Indonesia Timur. *Empiricism Journal*, 3(1).
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management. 8th edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid I (Terj)*. Indeks.
- Fachrunnisa, O., Adhiatma, A., & Tjahjono, H, K. (2018). Cognitive Collective Engagement: Relating Knowledge-Based Practices and Innovation Performance. *Journal of the Knowledge Economy*, 10.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gurteen, D. (2016). Creating A Knowledge Sharing Culture. *Journal Gurteen*.
- Handoko. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Harmen, H., & Mohammad, T. D. (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.
- 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*, 6(1).
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent Management : A Critical Review. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139–154.

- Mahmudi. (2004). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Muhammad, A. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara.
- 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*, 4(1).
- Pasban, M., & Nojedeh, S. H. (2016). A Review of Role of Human Capital in The Organization. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 230, 249–253.
- Pella, D. A., & Inayati, A. (2011). *Talent Management: Mengembangkan SDM Untuk Mencapai Kinerja Pertumbuhan dan Kinerja Prima*. PT> Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sabherwal, R. A. J. I. V., & Becerra, F. I. (2010). *Knowledge management System and Processes*. M. E Sharpe.
- Silzer, R. F., & Dowell, B. (2009). *Strategy Driven Talent Management: A Leadership Imperative*. John Wiley & Sons, Inc.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research) dan Penelitian Evaluasi*. Alfabeta CV.
- Supandi, I., Nisa, Mafra, U., & Suhada. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT. PAB (Pengaman Anak Bangsa). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(4).
- Tamala, S. S. N., & Fadili, D. A. (2021). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mahati Karawang). *Forum Ekonomi*, 23(1), 39–45.
- Tiwana, A. (2001). *The Knowledge Management Toolkit : Orchestrating IT, Strategy, and Knowledge Platform* (2nd ed.). Prentice Hall.
- Utami, W. F., & Wardani, D. (2021). Pengaruh Pengembangan SDM, Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bidang Layanan dan Bidang Pemasaran Bank DKI KCU Balai Kota. *Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Universitas Islam "45" Bekasi*, 18(2).
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.