

Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap *Employee Performance* dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel *Intervening* pada Pegawai Kantor Dinas Perumahan Rakyat Kabupaten Ende

Herman Y. F. Teku¹, Rafael Oktavianus Byre², Hyronimus Se³

^{1,2,3} Universitas Flores

emanteku26@gmail.com¹, byrerafael@gmail.com², odjadaniel03@ @gmail.com³

ABSTRACT

Human resource management has developed far from before, which currently carries out more strategic functions than administrative functions. One of the strategic functions of human resources in the organization is to prepare human resources or talents in the organization who have the capability and potential to support the achievement of organizational strategy. One of the determinants of high and low employee performance is determined by employee engagement factors. One form of effort from the organization to retain employees in the organization is by implementing Talent Management and Knowledge Management. Organizations today expect to have human resources in a superior group (talented employees). So that there is a need from the organization to maintain the talent owned by the organization in the talent management strategy. One of the efforts to acquire, develop and retain talented employees is through talent management. Another human resource management strategy in improving employee performance and employee engagement can also be obtained with knowledge management is to manage employee knowledge in the organization as efficiently and effectively as possible. Every organization needs to realize that the knowledge possessed in the organization can be the basis for organizational development.

Keywords: *Talent Management, Knowledge Management, Employee Performance, Employee Engagement*

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia sudah jauh berkembang dari sebelumnya yang mana saat ini pengelolaan lebih banyak menjalankan fungsi strategis dibandingkan fungsi administrasi. Salah satu fungsi strategis *human resources* dalam organisasi adalah menyiapkan sumber daya manusia atau talenta di dalam organisasi yang memiliki kapabilitas dan potensi untuk mendukung pencapaian strategi organisasi. Salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah ditentukan dari faktor keterikatan karyawan (*employee engagement*). Salah satu bentuk usaha dari organisasi untuk mempertahankan pegawai di dalam organisasi yaitu dengan menerapkan *Talent Management* dan *Knowledge Management*. Organisasi saat ini mengharapkan mempunyai sumber daya manusia pada kelompok unggul (*talented employees*), sehingga muncul kebutuhan dari organisasi untuk menjaga *talent* yang dimiliki oleh organisasi dalam *strategi talent management*. Salah satu upaya untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang memiliki talenta adalah melalui manajemen talenta (*talent management*). Strategi manajemen sumber daya manusia lain dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keterikatan karyawan dapat juga diperoleh dengan *knowledge management* adalah mengelola *knowledge* karyawan dalam organisasi seefisien dan seefektif mungkin.

Setiap organisasi perlu menyadari bahwa *knowledge* yang dimiliki di dalam organisasi dapat menjadi dasar pengembangan organisasi.

Kata Kunci: *Talent Management, Knowledge Management, Employee Performance, Employee Engagement*

PENDALULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia sudah jauh berkembang dari sebelumnya yang mana saat ini pengelolaan lebih banyak menjalankan fungsi strategis dibandingkan fungsi administrasi. Salah satu fungsi strategis *human resources* dalam organisasi adalah menyiapkan sumber daya manusia atau talenta di dalam organisasi yang memiliki kapabilitas dan potensi untuk mendukung pencapaian strategi organisasi, meningkatkan kinerja karyawan dan juga keterlibatan karyawan (Senge, 2012). Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kekuatan atas kinerja organisasi. *employee performance* merupakan dimensi untuk mengukur keberhasilan organisasi di mana organisasi harus mampu menciptakan *employee performance* yang tinggi untuk dapat menjaga kelangsungan hidup dan mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Keberhasilan organisasi dalam menumbuhkan keterikatan karyawan akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan karyawan. Dessler (2019) mendefinisikan *employee performance* (kinerja karyawan) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

Salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah ditentukan dari faktor keterikatan karyawan (*employee engagement*). Konsep *engagement* pertama kali dikemukakan oleh Kahn (1990) Harahap (2018) yang menyatakan bahwa individu yang *engaged* terhadap pekerjaannya akan terhubung dengan peranannya dalam bekerja baik secara fisik, kognitif, maupun secara emosi. Nidan (2016) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa penggerak keterikatan karyawan tersebut mempengaruhi motivasi dan kinerja pekerja. Keterikatan karyawan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi, membangun tim yang efektif, hubungan interpersonal yang sehat antara rekan kerja dan manajer dan lingkungan kerja yang baik dalam organisasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Mariza (2016) menunjukkan dampak positif antara keterikatan dalam kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan ketika karyawan merasa antusias dan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat dipastikan bahwa karyawan sudah memiliki keterlibatan yang baik dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Salah satu bentuk usaha dari organisasi untuk mempertahankan pegawai di dalam organisasi yaitu dengan menerapkan *Talent Management* dan *Knowledge Management*. Organisasi saat ini mengharapkan mempunyai sumber daya manusia pada kelompok unggul (*talented employees*), sehingga muncul kebutuhan dari organisasi untuk menjaga *talent* yang dimiliki oleh organisasi dalam *strategi talent management*. Salah satu upaya untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang memiliki talenta adalah melalui manajemen talenta (*talent management*).

Penelitian yang dilakukan oleh Bhatnagar dalam Harahap (2018) menyatakan bahwa ketika pembebanan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan rendah maka keterikatan karyawan didalamnya juga rendah begitu pula sebaliknya jika pembebanan kerja yang tinggi menunjukkan tingkat keterikatan karyawan yang tinggi. *Talent management* dalam penelitian ini ditujukan pada proses perencanaan karir bersamaan dengan insentif dan dukungan organisasional kepada karyawan agar memperoleh keterikatan karyawan yang tinggi. Ramadhani, *et.all* (2020), juga menyatakan hal yang serupa bahwa praktik manajemen talenta (dukungan manajerial, pengembangan karir karyawan, penghargaan dan pengakuan) memiliki korelasi positif dengan keterikatan karyawan.

Menurut Lewis dan Heckman dalam Winarsih(2022). pada lingkup yang lebih luas, *talent management* juga berarti bagaimana sebuah perusahaan mengelola sumber dayanya mulai dari proses rekrutmen, penempatan karyawan, penilaian kerja, pelatihan dan pengembangan karir, sampai karyawan meninggalkan perusahaan sehingga pada akhirnya tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu tujuan yang ingin dicapai yaitu meningkatkan kinerja karyawan. Bibi. (2019). menyatakan bahwa melalui praktik *talent management* (manajemen bakat) seperti rotasi pekerjaan, organisasi mampu meningkatkan kompetensi karyawan yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yang tinggi. Penelitian ini juga menetapkan bahwa manajemen bakat dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan jika dengan perencanaan pertumbuhan karir karyawan dan kemajuan organisasi yang terencana. Penelitian yang dilakukan oleh Sopiah, *et.all* (2020), Hasil penelitian menunjukkan bahwa *talent management* berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan dan kinerja karyawan. Selain itu, *talent management* memiliki peran penting dalam keterlibatan kerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh Irtamieh *et.all* (2016) mengungkapkan bahwa tingkat kepentingan dan implementasi strategi manajemen talenta, kualitas pelayanan, dan kepuasan penerima manfaat memiliki hasil positif dan signifikan.

Strategi manajemen sumber daya manusia lain dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keterikatan karyawan dapat juga diperoleh dengan *knowledge management* adalah mengelola *knowledge* karyawan dalam organisasi seefisien dan seefektif mungkin. Setiap organisasi perlu menyadari bahwa *knowledge* yang dimiliki di dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan secara efisien dan efektif. Kualitas karyawan dapat ditentukan dan dinilai dari pengetahuan yang mereka miliki. Pemahaman pengetahuan harus dimiliki oleh setiap karyawan karena pengetahuan sangat tidak terbatas dan akan terus berkembang. Proses peningkatan pengetahuan karyawan dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Juan, *et.all* (2016) dalam penelitiannya membuktikan kerangka teori bahwa manajemen pengetahuan mempengaruhi keterikatan karyawan. Harahap (2018), juga mengemukakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara manajemen pengetahuan terhadap keterikatan karyawan. Pada penelitian ini menggunakan tiga dimensi dalam mengukur *employee engagement* yaitu berdasarkan pada penetapan tujuan, kepemimpinan dan umpan balik. Hal ini juga didukung oleh Bharami & Gholami (2016) hasil dari penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan antara *knowledge management* dan *employee engagement* pada karyawan.

Sedangkan menurut Ramadhan, *et.all*, (2020), Hasil penelitian menunjukkan bahwa *talent management* dan *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap *employee retention* dan kinerja karyawan, *talent management* dan *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee retention*. *Employee retention* efektif mempengaruhi *talent management* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausalitas yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi. Penelitian kausal merupakan desain penelitian dengan tujuan utama membuktikan adanya hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

***Talent Management* Berpengaruh Terhadap *Employee Engagement* Pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende**

Temuan studi ini mengindikasikan dukungan pada teori yang menyatakan adanya pengaruh signifikan *talent management* secara langsung terhadap *employee engagement* pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende. Hasil analisis *path* menunjukkan bahwa *talent management* berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement* pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kabupaten Ende dengan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,484 yang berarti apabila *talent management* meningkat satu satuan maka *employee engagement* pada pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kabupaten Ende akan meningkat 0,484 satuan. Hasil ini setidaknya memberikan penjelasan bahwa *talent management* pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende memiliki pengaruh sebesar 48,4 % terhadap proses penciptaan *employee engagement* pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sopiah, dkk. (2020), Hasil penelitian menunjukkan bahwa *talent management* berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan dan kinerja karyawan. Selain itu, *talent management* memiliki peran penting dalam keterlibatan kerja karyawan. Penelitian Sonafa Mayrani Muchtar Harahap (2018), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *talent management* dan *knowledge management* secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*, *talent management* dan *knowledge management*. Hasil-hasil penelitian dan pembahasan mendukung temuan dari penelitian yang menyatakan, *talent management* berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement* pada Dinas Perumahan Rakyat Kabupaten Ende.

***Knowledge Management* Berpengaruh Terhadap *Employee Engagement* Pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende**

Temuan studi ini mengindikasikan dukungan pada teori yang menyatakan adanya pengaruh signifikan *knowledge management* secara langsung terhadap *employee engagement* pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende. Hasil analisis *path* menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement* pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende dengan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0, yang berarti apabila *knowledge management* meningkat satu satuan maka *employee engagement* pada pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende akan meningkat 0,546 satuan. Hasil ini setidaknya memberikan penjelasan bahwa *knowledge management* pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende memiliki pengaruh sebesar 54,6 % terhadap proses penciptaan *employee engagement* pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende.

Indikator untuk mengukur penerapan *knowledge management* berikutnya membahas tentang “*Knowledge Sharing*”. Dalam indikator ini responden pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende memilih jawaban, adanya budaya berbagi pengetahuan antar pegawai sebagai hal yang mendorong pengembangan pengetahuan mereka. Tentu saja hal ini bukan satu-satunya indikator berbagi pengetahuan mereka. Ada juga, organisasi selalu mengkomunikasikan informasi baru kepada pegawai dan pimpinan berbagi pengetahuan kepada pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Juan, *et.al* (2016) menyebutkan hasil dari penelitiannya adalah untuk membuktikan kerangka teori bahwa manajemen pengetahuan mempengaruhi keterikatan karyawan. Proses konversi pengetahuan melibatkan empat mode yang berkontribusi pada tingkat keterikatan karyawan. Pengetahuan eksplisit dan pengetahuan tacit karyawan dikonversi, dikelola melalui sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi dan internalisasi, untuk mempengaruhi pembelajaran karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan menjadi lebih fleksibel dan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, dan secara positif mempengaruhi keterikatan karyawan.

***Talent Management* Berpengaruh Terhadap *Employee Performance* Melalui *Employee Engagement* Pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende**

Temuan studi ini mengindikasikan dukungan pada teori yang menyatakan adanya pengaruh signifikan *talent management* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende. Hasil analisis *path* menunjukkan bahwa *talent management* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende, dengan nilai *standardized coefficient beta* sebesar

0,292 (29,2 %) dengan signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini setidaknya memberikan penjelasan bahwa ada pengaruh signifikan *talent management* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende memiliki pengaruh sebesar 29,2 %.

Talent management dalam konteks dalam penerapan di Kantor Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende dirasakan sangat perlu. Hal ini dibuktikan bahwa, semua pegawai menyadari perlunya manajemen bakat dalam mengembangkan potensi diri mereka. Pada akhirnya menciptakan keunggulan kompetitif dengan menghasilkan individu yang berkinerja secara maksimal. Manajemen talenta adalah suatu proses untuk memastikan kemampuan organisasi mengisi posisi kunci pemimpin masa depan perusahaan (*company future leader*) dan posisi yang mendukung kompetensi inti organisasi (Pella & Afifah, 2018:81). *Talent management* diharapkan dapat menjadi sebuah upaya strategis sistematis yang direncanakan oleh organisasi untuk menggunakan sekumpulan praktik manajemen guna meningkatkan sumber daya manusia yang berkesinambungan. Hal ini ditandai dengan peningkatan kinerja pegawai, rasa nyaman dalam sehingga tidak tertarik untuk pindah ke instansi lain.

***Knowledge Management* Berpengaruh Terhadap *Employee Performance* Melalui *Employee Engagement* Pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende**

Temuan studi ini mengindikasikan dukungan pada teori yang menyatakan adanya pengaruh signifikan *knowledge management* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende. Hasil analisis *path* menunjukkan bahwa *knowledge management* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende, dengan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,370 (37 %) dengan signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini setidaknya memberikan penjelasan bahwa ada pengaruh signifikan *knowledge management* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kabupaten Ende memiliki pengaruh sebesar 37 %.

Knowledge management dalam konteks dalam penerapan di Kantor Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende sebenarnya merupakan praktik keseharian yang sering dilakukan dalam kegiatan keseharian di kantor. Hal ini dibuktikan bahwa, semua pegawai menyadari bahwa dengan pemahaman atas pengetahuan dalam setiap praktik kerja mereka maka pekerjaan mereka akan lebih efisien dan efektif. Pada akhirnya akan terciptanya meningkatkan kinerja yang pada akhirnya menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Manajemen pengetahuan adalah suatu proses untuk memastikan Salah satu bentuk usaha dari organisasi untuk mempertahankan pegawai di dalam organisasi. Hasil-hasil penelitian di atas mendukung simpulan dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh terhadap *employee*

performance melalui *employee engagement* pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende.

Hal ini juga didukung oleh *Bharami & Gholami* (2016) hasil dari penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan antara *knowledge management* dan *employee engagement* pada karyawan. Sedangkan menurut *Ramadhan, dkk* (2020), Hasil penelitian menunjukkan bahwa *talent management* dan *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap *employee retention* dan kinerja karyawan, *talent management* dan *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee retention*. *Employee retention* efektif mempengaruhi *talent management* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang “Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pegawai Kantor Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Talent management* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *employee engagement* Pegawai Kantor Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende
2. *Knowledge management* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *employee engagement* Pegawai Kantor Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende
3. *Talent management* berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *employee engagement* Pegawai Kantor Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende
4. *Knowledge management* berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *employee engagement* Pegawai Kantor Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dan pengalaman di lapangan, maka dapat dimunculkan saran sebagai berikut :

1. *Talent management* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *employee engagement* Pegawai Kantor Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende. Berdasarkan temuan penting studi, maka untuk meningkatkan *employee engagement* pegawai Kantor Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende, maka disarankan kepada manajemen pengelola pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende

- agar terus meningkatkan *employee engagement*. Strategi yang bisa dilakukan dengan mempertahankan (*retain*) dan mengembangkan (*develop*) pegawai.
2. Berdasarkan temuan penting studi, maka untuk meningkatkan *employee engagement* pegawai Kantor Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende, maka disarankan kepada manajemen pengelola pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Ende agar terus meningkatkan *employee engagement*. Strategi yang bisa dilakukan dengan meningkatkan *knowledge discovery, knowledge capture, knowledge sharing dan knowledge application*. Langkah-langkah yang ditempuh berupa. Selalu mendorong pegawai memperoleh pengetahuan dari pengalaman kerja yang dimiliki (*knowledge discovery*), Pegawai diikutsertakan dalam pelatihan, seminar dan *workshop (knowledge capture)*, mendorong adanya budaya berbagi pengetahuan antar pegawai (*knowledge sharing*) dan tersedia media untuk mengumpulkan pengetahuan baru yang didapatkan pegawai (*knowledge application*). Langkah-langkah strategis yang dilakukan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Hal ini mendorong peningkatan kinerja.
 3. Penulis selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian baru berdasarkan hasil penelitian ini sehingga dapat diketahui variabel lain seperti, budaya ilmiah, kepemimpinan dan motivasi kerja. Dan juga penulis selanjutnya, agar diperbanyak referensi dalam penelitian seperti: buku, jurnal, Penelitian Terdahulu dan lain-lainnya sehingga dapat memperluas jangkauan penelitian dan menarik untuk dibahas di kemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Mohammed Sani, Kavita Raman, Sakiru Adebola. (2020). Talent management practices on employee performance among academic staff of Malaysian private universities: employee engagement as a mediator. *Journal of Applied Research in Higher Education*.
- Akram Khasif, Hilman Haim. (2018). Effect Of Knowledge Management Activities And Dynamic Capabilities On Employee Performance In The Banking Sector: Empirical Evidence From Pakistan. *Journal Studies in Business and Economics no. 13(2)*.
- Anisah, Sakinah AS. (2020). Konsep Manajemen Talenta dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 5(2), Oktober 2020, 238-240 Program Magister Manajemen Universitas Batanghari
- Armstrong, Michael. (2014). *Human Resources Management Practice*. Hongkong. Asford Colour
- Bahrami, M.A., & Gholami, A. (2016). The Relationship Between Knowledge Management and Talent Management and Employee Engagement Export Development Bank of Iran. *International Academic Journal of Accounting and Financial Management*, Vol.3, No.10

- Capeeli, Peter. (2016). *Talent Management For 21 th Century*, *Havard Busines Review*. Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Buku 1. Jakarta: Indeks
- Ferdinand. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertsi Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ferra Eka Ramadhani, Harsono dan Sunardi (2020). *Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Retetion Sebagai Variabel Moderator*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm> 126 Volume 7 No 2 2020 Hlm. 126 – 132
- Garvin, D.A. (2016). *Learning in Action- A guide to Putting the Learning Organization to Work*. Harvard
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cetakan Ke- Empat*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gujarati Damodar N, Dawn C Porter. (n.d.) *Dasar-Dasar Ekonometrika*, Edisi 5. Buku 2 Salemba Empat. Jakarta
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th Edition)*. Pearson.
- Hilma Harmen. (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*, Vol. 4 (2) Bulan (2018) p-ISSN: 2407-2648 e-ISSN: 2407-263X
- Ilyasa, Madhakomala, & Ramly, Mansyur. (2016). *The Effect of Organization Culture, Knowledge Sharing and Employee Engagement on Employee Work Innovation*. *International Journal of Scientific Research and Management*, Vol.05, PP 57-63
- Irtamieh, HJ., Al-Azzam, J.F., & Khaddam, AA. (2016). *Exploring The Impact of Talent Management Stratgies and Service Quality on Beneficiaries' Satisfaction in Jordan HealthCare Sector: Provider Point of View*. *Journal of Entrepreneurship & Orgtanization Management*, Vol.5 (3)
- Juan, S.H., Yao, L., Tamyez, P. F.B.M., & Ayodeld, F. O. (2016). *Review on Knowlegde Management and Employee Management*. *The National Conference for Postgraduate Reseach, Univeristy Malaysia Pahang*.
- Khanal, L & Poudel, S.R. (2017). *Knowledge Management, Employee Satisfaction and Performance: Empirical Evidence from Nepal*. *Saudi Journal of Business and Management Studies* Vol-2:82-91.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

- Mariza, Ita. (2016). The Impact of Employees Motivation and Engagement on Employees Performance of Manufacturing Companies in Jakarta, Indonesia. *IJABER*, Vol.14, No.15
- Monaza, Bibi. (2019). Impact of Talent Management Practices on Employee Performance: An Empirical Study among Healthcare Employees. *SEISENSE Journal of Management* Vol 2 No 1.
- Nidan, P.P. (2016). To Study The Impact of Employee Engagement on employee productivity and motivational level of employee in retail sector. *IOSR Journal of Business and Management* PP41-47
- Nisa, R.C., Astuti, E.S., & Prasetya, Arik. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vo.39, No.2
- Pella, Darmin Ahmad & Afifah Inayati. (2018). Talent Management Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima. Jakarta: PT.Gramedia
- Rahman, A & Hasan, N. (2017). Modeling Effects of KM and HRM Processes to the Organizational Performance and Employee's Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management* Vol. 12, No. 7: 35-45.
- Ramadhan, Nabilah., & Sembiring, Jafar. (2014). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol.14, No.1
- Rivai, Veithzal. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Senge, P.M. (2012) *The Fift Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, New York:. Random House Inc
- Simamora, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. (2016). Manajemen dan Evaluasi Kinerja . Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sonafa Mayrani Muchtar Harahap. (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). *Tesis*. UII. Yogyakarta.
- Sopiah, Kurniawan didik, Nora elfia, dkk. (2020). *Does Talent Management Affect Employee Performance?: The Moderating Role of Work Engagement*. *The International Journal of Human Resource Management* Vol 7 No 7 (335 – 341)
- Sugiyono, (2016). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Tobing, P. (2016). *Knowledge Management: Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Torabi, M.H.R., Kyani, A., & Hussein, F. (2016). An Investigation of the Impact of Knowledge Management on Human Resource Performance in Management of Keshavarzi Bank Branches in Tehran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 230: 471 - 481.
- Tusang, J.M., & Tajuddin, Dewi. (2015). A Research on Talent Management Practices as a Strategy to Influence Employee Engagement and Its Affect The Organization Performance. *Australian Journal of Basic and Applied Science, Vol.9* (26)
- Winarsih, Ribhan. (2022). Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan. *Economic Education And Entrepreneurship Journal* (2022)
- Winarsih. (2022). Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT PNM (Permodalan Nasional Madani) Mekaar di Lampung Tengah). *Skripsi*. Universitas Lampung. Bandar Lampung