

Kepemimpinan dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan LPD Kecamatan Buleleng: Studi pada LPD Desa Pakraman Banyuning, Penglatan, dan Tukad Mungga

Ni Ketut Raka Utariani

Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia

rakautariani@gmail.com

*Correspondent Author: * Ni Ketut Raka Utariani

DOI: 10.56832/10.56832/pema.v4i3

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Banyuning, Penglatan Dan Tukad Mungga. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai LPD Desa Pakraman Banyuning, Penglatan Dan Tukad Mungga yang berjumlah 46 orang. Dalam pengumpulan datanya menggunakan teknik dokumentasi, dan kuisioner yang memuat daftar pertanyaan berkaitan dengan variabel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam membuktikan kebenaran hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda yang sebelumnya jawaban-jawaban kuisioner dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta seluruh data dari variabel yang diteliti dilakukan uji asumsi klasik kemudian baru dilakukan pengujian model regresi. Dari penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid dan *reliable* serta seluruh uji dari asumsi klasik terpenuhi. Sehingga hasil dari pengujian model adalah (1) Analisis koefisien determinasi memperoleh hasil kekuatan hubungan variabel kepemimpinan dan manajemen talenta terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 46.1%. (2). Uji Simultan atau Uji F memperoleh hasil bahwa secara bersama-sama (serentak) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan dan manajemen talenta terhadap variabel kinerja karyawan. (3). Dari uji parsial atau Uji-t memperoleh hasil bahwa: *Pertama*: secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan. *Kedua*: secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel manajemen talenta terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Manajemen Talenta.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and talent management on employee performance of LPD Desa Pakraman Banyuning, Penglatan and Tukad Mungga. The sample used in this study were all 46 employees of LPD Desa Pakraman Banyuning, Penglatan and Tukad Mungga. In collecting the data using documentation techniques, and questionnaires containing a list of questions related to the research variables. The data analysis technique used in proving the truth of the hypothesis used multiple linear regression analysis, previously the answers to the questionnaire were tested for validity and reliability and all data from the variables studied were tested for classical assumptions, then the regression model was tested. From the research conducted, it was found that all question items were declared valid and reliable, and all tests of classical assumptions were met. So that the results of model testing are (1) The coefficient of determination analysis obtained the results of the strength of the relationship between leadership and talent management variables on employee performance variables by 46.1%. (2). Simultaneous Test or F Test obtained the result that together (simultaneously) there is a positive and significant influence of leadership and talent management variables on employee performance variables. (3). From the partial test or t-test obtained the results that: First: partially there is a positive and significant effect of leadership variables on employee performance variables. Second: partially there is a positive and significant effect of talent management variables on employee performance variables.

Keywords: Leadership, Employee Performance, Talent Management.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) tidak dapat dielakkan merupakan salah satu faktor utama bagi perkembangan suatu perusahaan. Keberadaan SDM dalam suatu

perusahaan, memegang peranan yang sangat penting dalam usaha suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Meski sebuah perusahaan telah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang tersedia, memiliki

teknologi yang mutakhir, serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik, jika sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan (Busni, 2022).

Kondisi tersebut tidak lepas karena SDM dalam perusahaan adalah sebagai penggerak aktivitas kegiatan operasional perusahaan. Oleh karenanya agar suatu tujuan yang ditetapkan dapat dicapai dengan baik, maka karyawan yang dimiliki perlu didorong untuk lebih giat dan lebih baik dalam bekerja guna mewujudkan pencapaian tujuan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien. Namun dalam menciptakan karyawan yang mampu bekerja efektif dan efisien yang tidak bertentangan dengan kepentingan organisasi tidaklah mudah karena sering kali kepentingan individu bertentangan kepentingan organisasi sehingga tujuan organisasi sering mengalami hambatan dalam pencapaiannya.

Menurut Sugianto (2011:2) keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan atau organisasi juga ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi. Ini disebabkan pemimpin yang baik adalah mampu memanfaatkan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki dalam memanfaatkan, menilai, memilih dan menempatkan sumber daya manusianya dengan tepat. Sehingga kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan atau organisasi. Untuk itu, dengan adanya

kepemimpinan yang baik dan tepat pada organisasi tentunya pegawai akan berupaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan pribadinya sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Di samping itu dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan, pemimpin dari suatu perusahaan atau organisasi juga mesti cermat dalam mencari orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat untuk ditempatkan dalam posisi tertentu dalam perusahaan. Ini disebabkan organisasi yang mampu menempatkan karyawan dengan *talent/bakat* yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan membuat perusahaan lebih kompetitif bila dibandingkan dengan para pesaing dan kelangsungan hidup perusahaan dikemudian hari dapat lebih terjamin.

Febriani (2012:5) menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan dapat dilakukan melalui manajemen talenta yaitu dengan cara menarik para pegawai yang terlanta dan memiliki kredibilitas tinggi yang selanjutnya akan dikembangkan dan pertahankan oleh perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan kata lain, melalui manajemen talenta maka sebuah perusahaan akan mampu menghasilkan karyawan yang berkinerja unggul dan memudahkan perusahaan dalam mewujudkan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pada dasarnya setiap lembaga pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi

yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal (Rangkuti, 2023). Kinerja merupakan salah satu ukuran mengenai kemampuan pekerja dalam menerima tugas pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Oleh karena itu, kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seorang karyawan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sehingga kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh karyawan, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan karyawan bersangkutan.

Kepentingan pada kinerja karyawan ditunjukkan pula oleh Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang merupakan sebuah lembaga bergerak dalam unit usaha simpan pinjam yaitu menghimpun dana dari masyarakat desa pakraman dalam bentuk simpanan atau tabungan kemudian disalurkan kembali kepada masyarakat desa pakraman dalam bentuk pinjaman atau kredit. Peningkatan kinerja LPD tersebut sangat diharapkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa pakraman karena pendapatan desa pakraman salah satunya diperoleh dari pembagian 20% sisa hasil usaha (SHU) LPD yang merupakan lembaga dimiliki oleh Desa Pakraman.

Tidak terkecuali kondisi tersebut terjadi pada tiga LPD yang berada dikecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng Propinsi Bali yakni LPD Desa Pakraman Banyuning, LPD Desa Pakraman Penglatan dan LPD Desa Pakraman Tukad Mungga. Berdasarkan pra

penelitian yang dilakukan diperoleh informasi bahwa secara keseluruhan dari ketiga LPD baik LPD Desa Pakraman Banyuning, Penglatan dan Tukad Mungga ditahun terakhir yaitu tahun 2015 sama-sama menunjukkan pertumbuhan perolehan laba terendah bila dibandingkan dengan pertumbuhan laba ditahun-tahun sebelumnya, yang disebabkan lesu dan melambatnya kondisi prekonomian. Namun dengan adanya kepemimpinan yang handal dalam merespon setiap perubahan dan adanya penempatan karyawan yang tepat dalam mengisi suatu posisi dalam organisasi, dari ketiga LPD tersebut mampu tetap meningkatkan laba organisasi jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

RUMUSAN MASALAH

Menyadari akan berbagai hal di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: *pertama*, apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD Kecamatan Buleleng? *Kedua*, apakah manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD Kecamatan Buleleng?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut: *Pertama*, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di LPD Kecamatan Buleleng. *Kedua*, untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan di LPD Kecamatan Buleleng.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok (Thoah, 2009:9). Dalam suatu perusahaan atau organisasi, kepemimpinan memegang peran yang sangat vital dalam terwujudnya tujuan organisasi secara keseluruhan serta maju dan berkembangnya suatu perusahaan juga berada pada kepemimpinan.

Sugianto (2011:15) menyatakan bahwa, kepemimpinan merupakan variabel yang sangat penting dalam mempengaruhi keberhasilan perusahaan, kepemimpinan yang baik adalah dimana dalam member pengaruh, informasi, pengambilan keputusan dan dalam memberi motivasi bertujuan untuk meningkatkan atau memajukan perusahaan dan tidak merugikan karyawan, karena kepemimpinan yang baik akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan dapat menumbuhkan serta meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian yang dilakukan mengenai hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan Anak Agung Wiranata yang melakukan studi kasus pada CV. Mertanadi pada tahun 2011. Ahmad Saipudin yang meneliti di Bank Danamon Surabaya tahun (2011), dan Nicko Permana Putra yang melakukan penelitian pada PT. Indonesia Power Semarang pada tahun 2012. Dari hasil penelitiannya memperoleh hasil kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif

signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen talenta merupakan serangkaian inisiatif perusahaan yang bertujuan untuk mengoptimalkan sumber daya karyawan bertalenta dalam menghasilkan dampak optimal bagi kinerja perusahaan (Yahya, 2009:6). Penerapan manajemen talenta yang efektif adalah suatu yang krusial dalam persaingan bisnis, sebab SDM merupakan salah satu keunggulan kompetitif bagi setiap perusahaan.

Handoyo (2014:81) memaparkan bahwa orang yang bekerja sesuai talenta yang dimiliki akan mampu memberikan kontribusi yang dikembangkan oleh organisasinya. Untuk itu manajemen talenta sangatlah penting untuk perusahaan agar mampu mengelola SDM bertalenta tinggi yang dapat membangun perusahaan untuk terus mencapai misi dan visi perusahaan.

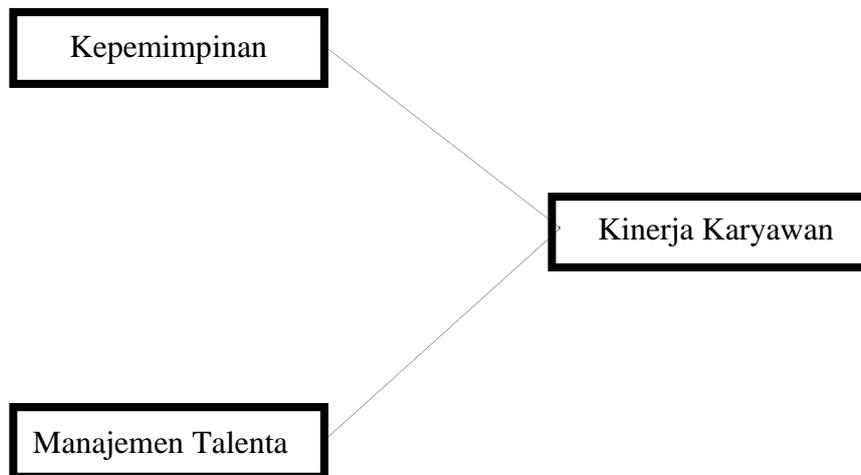
Beberapa penelitian yang dilakukan mengenai hubungan antara manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan Meida Rachmawati, yang meneliti pada Bank BRI Semarang tahun 2014. Putiri Bhuana Katili yang melakukan penelitian pada Industri Baja pada tahun 2015 dan Ika Zenita Ratnaningsih di Adira Diponegoro Surabaya tahun 2011. Dari hasil penelitiannya memperoleh hasil manajemen talenta mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat

disimpulkan bahwa semakin baik manajemen talenta maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Penelitian yang dilakukan ini secara teori ingin menguji model-model teori di atas dalam mengkaji pengaruh kepemimpinan dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan

Buleleng Kabupaten Buleleng Propinsi Bali. Dimana variabel kepemimpinan dan manajemen talenta digunakan sebagai variabel independen/bebas sementara kinerja karyawan digunakan sebagai variabel dependen/terikat. Bila kerangka pemikiran dituangkan dalam bentuk gambar maka tampak sebagai berikut :



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran Kepemimpinan Dan Menejemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan LPD Kecamatan Buleleng (Studi pada LPD Desa Pakraman Banyuning, Penglatan dan Tukad Mungga).

HIPOTESIS

Sebagaimana kajian teori, keterkaitan antar konsep dan kerangka pemikiran penelitian, maka hipotesis atau jawaban sementara yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Semakin Baik Kepemimpinan, maka semakin tinggi kinerja karyawan LPD Kecamatan Buleleng.
2. Semakin Baik manajemen talenta, maka semakin tinggi kinerja karyawan LPD Kecamatan Buleleng.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Besaran populasi yang ada yakni sebanyak 46 orang karyawan, maka dalam penelitian ini secara keseluruhan dari populasi tersebut digunakan sebagai sampel penelitian atau penelitian ini termasuk penelitian populasi (*population study*) dimana jumlah sampel sama dengan populasi yakni sebanyak 46 orang.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif dan jenis data kualitatif.

Sumber Data

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data-data yang bersumber dari data primer dan data sekunder

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan kuisisioner/angket.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis data sebagaimana tujuan penelitian adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 18.0 yang didahului dilakukan pengujian instrumen penelitian serta uji asumsi klasik.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil yang diperoleh, diketahui bahwa pengaruh dari kepemimpinan dan manajemen talenta sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan (Kp) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} bertanda positif sebesar 3.772 lebih besar dari t_{tabel} 2.018 ($3.772 > 2.018$) pada signifikansi 0.001 lebih kecil dari signifikansi yang ditetapkan yaitu 0.05 ($0.001 < 0.05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karenanya hipotesis yang diajukan dalam penelitian yang menyatakan bahwa "semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan LPD Kecamatan Buleleng" diterima.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011:213) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Dengan

kata lain melalui kepemimpinan yang baik dalam organisasi maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Untuk itu dapat dinyatakan kepemimpinan merupakan faktor penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang optimal.

Hasil regresi juga menginterpretasikan hal yang sama dimana jika variabel kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.302 satuan. Selanjutnya dari kekuatan hubungan diketahui bahwa sebesar 48.9% variabel kepemimpinan mampu menjelaskan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel cukup besar mendekati 50% dari dua variabel yang digunakan. Begitupula dengan hasil tabulasi data yang dilakukan, dari delapan indikator yang digunakan secara umum memberi persepsi mengenai variabel kepemimpinan dengan nilai rata-rata 8.81. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pada LPD Kecamatan Buleleng khususnya di LPD Desa Pakraman Banyuning, Penglatan dan Tukad Mungga sudah bersifat adil, mau memberikan sugesti, mendukung tujuan organisasi, mau menjadi katalisator, memberikan rasa aman dan mau menjadi wakil organisasi. Sehingga hal tersebut mampu menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara para karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan Anak Agung Wiranata yang melakukan studi kasus pada CV. Mertanadi pada tahun 2011. Ahmad Saipudin yang meneliti di Bank Danamon Surabaya tahun (2011), dan Nicko Permana Putra yang melakukan penelitian pada PT. Indonesia Power Semarang pada tahun 2012. Dari hasil penelitiannya secara keseluruhan memperoleh hasil bahwa kepemimpinan

mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Manajemen Talenta (Mt) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel manajemen talenta memiliki nilai t_{hitung} bertanda positif sebesar 2.238 lebih besar dari t_{tabel} 2.018 ($2.238 > 2.018$) pada signifikansi 0.031 lebih kecil dari signifikansi yang ditetapkan yaitu 0.05 ($0.031 < 0.05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karenanya hipotesis yang diajukan dalam penelitian yang menyatakan bahwa “semakin baik manajemen talenta maka semakin tinggi kinerja karyawan LPD Kecamatan Buleleng” diterima.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Yahya (2009:6) yang menyatakan bahwa manajemen talenta merupakan serangkaian inisiatif perusahaan yang bertujuan untuk mengoptimalkan sumber daya karyawan bertalenta dalam menghasilkan dampak optimal bagi kinerja perusahaan. Dengan kata lain dengan penerapan manajemen talenta yang baik dalam menjalankan kegiatan operasional organisasi maka kinerja yang optimal akan lebih mudah terealisasi. Untuk itu dapat dinyatakan manajemen talenta merupakan salah satu faktor penting yang dapat diterapkan oleh organisasi guna menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Hasil regresi juga menginterpretasikan hal yang sama dimana jika variabel manajemen talenta mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.295 satuan. Selanjutnya dari kekuatan hubungan diketahui bahwa sebesar 29.0% variabel manajemen talenta mampu menjelaskan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa selama ini LPD yang digunakan sebagai sampel penelitian sudah

menerapkan manajemen talenta akan tetapi penerapannya belum optimal. Begitupula dengan hasil tabulasi data yang dilakukan, dari empat indikator yang digunakan secara umum persepsi karyawan mengenai variabel manajemen talenta menunjukkan nilai rata-rata sebesar 8.67. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen talenta pada LPD Kecamatan Buleleng khususnya di LPD Desa Pakraman Banyuning, Penglatan dan Tukad Mungga sudah memperhatikan bakat karyawan, sudah membangun organisasi berbasis talenta dengan menempatkan karyawan sesuai bakatnya, sering melakukan pengukuran hasil kerja dan mengembangkan talenta melalui pelatihan-pelatihan. Sehingga hal tersebut mampu memberi nilai lebih bagi karyawan dalam melaksanakan setiap tugas pekerjaannya.

Penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan Meida Rachmawati, pada Bank BRI Semarang tahun 2014. Putiri Bhuana Katili yang melakukan penelitian pada Industri Baja pada tahun 2015 dan Ika Zenita Ratnaningsih di Adira Diponegoro Surabaya tahun 2011. Dari hasil penelitiannya secara keseluruhan memperoleh hasil bahwa manajemen talenta mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: *pertama*, variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang searah atau positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh perolehan nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan sebesar 3.772 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2.018 dan nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05. Dengan kata lain semakin baik kepemimpinan maka akan membuat semakin tinggi kinerja karyawan. Oleh

karenanya, hipotesis penelitian pertama yang diajukan dalam penelitian ini “diterima”.

Kedua, variabel manajemen talenta memiliki pengaruh yang searah atau positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh perolehan nilai t_{hitung} variabel manajemen talenta sebesar 2.238 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2.018 dan nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05. Dengan kata lain semakin baik manajemen talenta maka akan membuat semakin tinggi kinerja karyawan. Oleh karenanya, hipotesis penelitian kedua yang diajukan dalam penelitian ini “diterima”.

DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung Wiranata. 2011. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Stres Karyawan (Studi Kasus: CV. Mertanadi)”.
- Busni, R. (2022). Analisis Manajemen Kelembagaan Jenjang Pendidikan Dasar. *Cendekiawan: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 1(2), 82-86. <https://zia-research.com/index.php/cendekiawan/article/view/50>.
- Febriani. Ambia Dhinnar. 2012. “Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT. Bank X”.
- Gozali. Imam. 2009. Aplikasi SPSS. Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoyo. Ag. Sunarno. 2014. “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Talenta Memberikan Kontribusi Terhadap Pengembangan Inovasi Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Menuju Kinerja Bisnis (Studi Pada UMKM Industri Bordir Jawa Tengah)”.
- Katili. Putiri Bhuana et.al. 2015. “Pengaruh Manajemen Talenta Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”.
- Rachmawati. Meida. 2014. “Journal Review: Strategi Untuk Menerapkan Talent Management (Manajemen Talenta) Dalam Perusahaan”.
- <http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/104>.
- Rangkuti, A. R. (2023). The Influence of School Management in Improving Teacher Performance at Sangkhom Islam Wittya School Sadao, Songkhla Thailand. *Cendekiawan: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman*, 2(2), 273-279. <https://zia-research.com/index.php/cendekiawan/article/view/174>.
- Ratnaningsih. Ika Zenita. 2011. “Metode Umpan Balik 360 Derajat Untuk Mengembangkan Kepemimpinan Dalam Talent Management System”.
- <http://eprints.undip.ac.id/51978/>.
- Saifudin. Ahmad. 2011. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Cipta Pakarperkasa Surabaya”.
- <https://core.ac.uk/download/pdf/12217810.pdf>.
- Sugianto. Frana Agus. 2011. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan” Studi Pada PT Madubaru Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-3, Jakarta: Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah. 2009. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yahya. Hyacintha Susanti. 2009. “Tinjauan Terhadap Sistem dan Praktek Implementasi Pengembangan Eksekutif Bertalenta Studi Kasus pada Jenjang Direktur PT X”.