



Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai

Ainun Ni'mah Fatikhah¹

Dewi Andriani²

¹Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Email : ainunnimahh123@gmail.com

²Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Email : dewiandriani@umsida.ac.id

Diterima: 9 Januari 2024

Direview: 15 Januari 2024

Dipublikasikan: 31 Januari 2024

Abstrak

Dalam pengembangan karir pegawai tentunya memerlukan kesempatan untuk dipromosikan jabatan yang berguna untuk meningkatkan jenjang karir dimasa yang akan datang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pendekatan kausalitas. Menggunakan teknik simple random sampling, dengan pengumpulan data dilakukan melalui kuisisioner yang dibagikan kepada pegawai dari berbagai divisi. Populasi yang digunakan 150 pegawai, dan sampel 109 responden. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai, selain itu manajemen pengetahuan juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai, dan prestasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Dari hasil penelitian ini terbukti penting bagi PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya dalam upaya meningkatkan pengembangan karir pegawai yang berkualitas.

Kata Kunci : Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, Prestasi Kerja, Pengembangan Karir Pegawai.

Abstract

In career development, employees certainly need opportunities to be promoted to positions that are useful for improving career paths in the future. This study aims to determine the influence of talent management, knowledge management, and work performance on employee career development. This study used quantitative methods, descriptive approach. Using a simple random sampling technique, data collection is carried out through questionnaires distributed to employees from various divisions. The population used 150 employees, and a sample of 109 respondents. The results of research data analysis show that talent management has a significant positive effect on employee career development, besides that knowledge management has also proven to have a significant positive effect on employee career development, and work performance has proven to have a significant effect on employee career development. From the results of this research, it has proven important for PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya in an effort to improve the career development of qualified employees

Keywords : Talent Management, Knowledge Management, Work Performance, Employee Career Development

PENDAHULUAN

Baik dalam dunia bisnis, pemerintahan, maupun perusahaan di mana ia menerima balasan jasa atau penghargaan tertentu pasti memerlukan adanya sumber daya manusia. Jika diruang lingkup perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang terampil, kemajuan perusahaan cepat akan tercapai. Perusahaan juga sangat membutuhkan pegawai yang handal dan kompeten. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang digunakan secara sinergis dengan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh pegawai yang semangat dalam mengembangkan ilmunya. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan karir pegawainya dengan harapan dapat mencapai visi dan misi perusahaan dengan cepat. Pegawai tidak hanya menjadi objek untuk mencapai tujuan, tetapi juga menjadi subjek ataupun pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengawas yang selalu berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan tujuan perusahaan serta memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam bekerja (Karina & Ardana., 2020).

Oleh sebab itu, perusahaan memerlukan adanya pengembangan karir pegawai untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sangat penting bagi pegawai untuk bekerja keras di perusahaan untuk mengembangkan karirnya, sehingga dapat meningkatkan posisi jabatan yang sesuai dengan keahlian dan sertifikasi mereka (Syahputra & Tanjung., 2020). Pengembangan karir adalah proses meningkatkan kapasitas pekerjaan seseorang untuk mengejar karir yang diinginkan (Putri & Ratnasar., 2019). Dijelaskan bahwa pengembangan karir merupakan strategi perencanaan yang terorganisir digunakan untuk menyelaraskan tujuan pegawai dengan tuntutan bisnis suatu organisasi untuk membangun loyalitas, hal itu berdampak sangat baik terhadap loyalitas pegawai (Purnamasari & Sintaasih., 2019). Peningkatan yang dilakukan oleh unit sumber daya manusia untuk mencapai rencana kerja yang sesuai dengan jalur atau level organisasi juga termasuk dalam pengembangan karir (Afridhamita & Efendi., 2020).

Dalam hal ini seseorang memerlukan perlakuan dari perusahaan dimana ia bekerja agar dapat lebih produktif dan karirnya dapat maju. Perlakuan tersebut meliputi promosi, yaitu jabatan yang memindahkan seorang pegawai dari satu tingkat ke tingkat lain yang dianggap lebih tepat (Haryadi et al. 2022). Di satu sisi, perusahaan dalam melakukan promosi ini melakukan kesalahan. Dalam hal tersebut dengan melaksanakan promosi merupakan keputusan yang sangat penting. Sedangkan di pihak pegawai promosi dianggap sebagai suatu hukuman karena adanya peningkatan prestasi guna untuk mengembangkan karirnya. Fokus utama pengembangan karir karyawan adalah bagaimana perusahaan akan tumbuh untuk menghadapi kesulitan perusahaan saat ini dan masa depan. Maka dari itu perusahaan dalam mengembangkan karirnya perlu memerlukan adanya bantuan dari manajemen talenta.

Bahwa salah satu proses dalam pengembangan karir yaitu melalui manajemen talenta. Istilah manajemen talenta mengacu pada analisis dan perencanaan yang terlibat dalam memperoleh, mencari sumber, mempertahankan, mengembangkan, menciptakan, dan memperbaiki tenaga kerja, yang mencakup semua operasi administratif, sumber daya manusia, dan teknologi (Sunaryo dkk. 2022). Selain itu peran Manajemen Talenta dianggap sebagai metode baru dalam mengelola sumber daya manusia dan modal dalam bisnis karena generasi muda mulai hidup di era sumber daya manusia yang kompetitif (Hariyanto & Ferdian., 2021). Penggunaan manajemen talenta diperusahaan besar di seluruh dunia telah menunjukkan kemampuannya untuk menawarkan manfaat dan nilai unggul dengan kelangsungan perusahaan dalam jangka panjang, khususnya di bidang manajemen staff (Kustiadi & Marliyana., 2021). Proses digunakan untuk penetapan pegawai pada posisi yang dinilai cocok dikenal dengan istilah manajemen talenta (Sugiyanto & Sutianingsih., 2023). Adanya pegawai bertalenta perlu didukung oleh manajemen pengetahuan.

Di ruang lingkup perusahaan memahami dan mengukur kegiatan manajemen pengetahuan sangat penting, sehingga perusahaan dapat beroperasi lebih efektif dan pemerintah dapat membuat peraturan untuk mendukung keunggulan ini. Dan Manajemen pengetahuan mengacu pada setiap tindakan yang diambil oleh organisasi sehubungan dengan pengumpulan, penerapan, dan penyebaran pengetahuan (Winarto., 2020). Di sebuah organisasi dapat melakukan berbagi pengetahuan, belajar, dan berkolaborasi secara lebih efektif, semua tindakan yang terkait dengan perolehan, penggunaan, dan berbagi pengetahuan termasuk dalam manajemen pengetahuan (Ramadhani dkk. 2020). Manajemen pengetahuan adalah alat kunci untuk melestarikan keunggulan kompetitif dan memajukan pengembangan profesional (Marini & Tasri., 2022). Pengetahuan adalah aset yang tidak berwujud dan

tidak dapat ditiru yang diperoleh seseorang melalui pengalaman, pendidikan, dan pemahaman suatu subjek baik dari sudut pandang teoretis maupun praktis. Pengetahuan secara efektif digunakan oleh organisasi sebagai keunggulan kompetitif (Wesly et al. 2021). Dalam pengembangan karir pegawai perlu adanya dukungan seperti manajemen talenta, manajemen pengetahuan dan prestasi kerja.

Prestasi kerja (*Work Performance*) adalah hasil kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan kepadanya berdasarkan kemampuan pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Aldi & Susanti., 2019). Prestasi Kerja merupakan hasil dari upaya pekerja selama jangka waktu tertentu sehubungan dengan pilihan yang berbeda, seperti standar yang telah ditentukan, target/sasaran, atau kriteria yang disepakati Bersama (Jismin dkk. 2022). Bahwa peningkatan prestasi kerja memerlukan dukungan organisasi yang kuat untuk pengembangan karir (Adnyani & Dewi., 2019). Prestasi kerja dipandang sebagai “pencapaian peran yang sukses” yang dicapai oleh upaya individu pekerja (Mranani dkk. 2020). Prestasi kerja adalah sejauh mana seseorang telah memenuhi tujuan atau menyelesaikan tugas yang perlu diselesaikan (Syamsimbar., 2022). Kemampuan seseorang untuk berhasil dalam pekerjaannya sebagai anggota suatu lembaga atau organisasi maupun dalam kapasitas pribadinya sangat bergantung pada prestasi kerja (Fadhillah dkk. 2023).

Tabel 1. Rekapitulasi kesempatan promosi jabatan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya pada tahun 2023

Jumlah Pegawai	Yang dipromosikan
2399 pegawai	± 96 orang/ 4 tahun

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya 2023

Dari kondisi diatas bahwa tidak semua pegawai mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan, dikarenakan adanya promosi jabatan itu yang mengatur pihak kantor pusat dan disaat posisi kosong pegawai tidak mengetahuinya. Dilihat dari tabel diatas bahwa kesempatan pegawai untuk dipromosikan hanya berjumlah 4% per 4 tahunnya, jadi untuk pegawai yang berkesempatan untuk dipromosikan hanya 1% pertahunnya dari 2399 pegawai hanya diambil 24 pegawai di daop 8 surabaya.

Tabel 2. Daftar pendidikan terakhir pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya pada tahun 2023

Pendidikan	Jumlah
S1	137
D3	63
SLTA	2121
SLTP KEJURUAN	1
SLTP UMUM	56
SD	19
Dipekerjakan	2
Total	2399

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya, 2023

Perusahaan ini untuk melakukan promosi jabatan pelaksanaannya selama 4 tahun sekali, untuk semua pegawai dengan ketentuan-ketentuan yang sudah diatur oleh Direksi di kantor pusat yang berada di Bandung, Jawa Barat. Apabila seorang pegawai ingin dipromosikan atau diangkat jabatan, maka ia harus mempunyai ijazah pendidikan D3, S1, dan S2 dengan minimal Akreditasi B, dengan syarat mengikuti ujian-ujian di Bandung, atau biasa disebut dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat). Namun, pegawai juga harus menyelesaikan ujian yang diperlukan (Pelatihan) untuk jangka waktu satu tahun menjabat dan empat tahun pada pangkat terakhir, jika mereka ingin dicalonkan atau dipromosikan dari jabatan pelaksana ke posisi Asisten Manajer hingga Presiden. BUMN (Badan Usaha Milik Negara) memiliki banyak perusahaan salah satunya PT Kereta Api Indonesia (persero). Usaha ini telah dipercaya masyarakat selama bertahun-tahun untuk menangani kebutuhan transportasi mereka, baik dalam maupun luar kota. PT Kereta Api Indonesia (Persero) menyediakan layanan kereta api penumpang dan barang. Perusahaan ini memiliki reputasi pegawai yang produktif.

Didalam perusahaan khususnya pada unit Sumber Daya Manusia menyiapkan pegawai yang kompeten untuk mengisi posisi kosong, yakni dengan bentuk promosi. Bentuk promosi tersebut dengan melakukan penilaian kerja (*assessment*) terlebih dahulu, jika lulus pada tahap tersebut dilakukan mutasi kerja. Mutasi kerja merupakan tindakan yang diambil oleh atasan untuk memindahkan pegawai dari satu tingkat pekerjaan ke tingkat yang tinggi atau sejajar (Hudiyah & Syaodih., 2022). Namun bentuk mutasi di perusahaan ini tidak tahu kapan dilakukannya, dikarenakan untuk mendapatkan promosi ataupun kenaikan jabatan tidak bisa diprediksi, dan dilakukannya secara mendadak, harus menunggu posisi mana yang kosong saat dibutuhkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir pegawai dalam peluang promosi belum dilaksanakan secara optimal, sehingga berdampak langsung dengan terhambatnya kenaikan jabatan.

Perusahaan yang sukses adalah hasil dari kemajuan karir pegawai yang begitu cepat. Penyesuaian yang baik untuk bisnis di sektor transportasi ini sangat diantisipasi, dan diharapkan perubahan akan lebih baik untuk kemajuan profesional pegawai di PT Kereta Api Indonesia Daop VIII Surabaya. Sehingga mereka dapat berkontribusi secara lebih efektif untuk memberikan layanan terbaik kepada masyarakat luas. Mengingat semakin ketatnya persaingan di pasar jasa transportasi, dan kemajuan teknologi yang pesat, setiap perusahaan harus meningkatkan pengembangan karir pegawai agar tidak ketinggalan jauh oleh perusahaan pesaing. Dari sinilah peneliti mengambil keputusan ditempat inilah cocok untuk dilakukan penelitian sesuai tema judul yang diambil.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah membahas mengenai variable yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai. Penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa manajemen talenta berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai (Darmawati., 2021). Namun terdapat hasil yang berbeda yang menyatakan bahwa manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai (Mengkuningtyas., 2021). Penelitian yang telah dilakukan mengenai variable manajemen pengetahuan menunjukkan hasil bahwa manajemen pengetahuan memberikan pengaruh yang positif terhadap pengembangan karir pegawai (Marini & Tasri., 2022). Penelitian yang telah dilakukan mengenai variable prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir (Adnyani & Dewi., 2019). Namun terdapat hasil yang berbeda yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap pengembangan karir pegawai (Sari & Yona., 2021).

Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa terdapat celah penelitian yang terjadi mengenai manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai sehingga peneliti perlu melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui hasil keterbaruan apakah variabel tersebut memiliki pengaruh atau tidak. Peneliti menemukan kesenjangan yang terdapat pada hasil atau bukti pada penelitian (*evidence gap*) merupakan temuan penelitian baru yang bertentangan dengan inkonsistensi atau kontradiksi hasil penelitian sebelumnya (Maidah & Sari., 2022).

Rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja dalam meningkatkan pengembangan karir pegawai pada sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Dengan harapan penelitian ini untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia jauh lebih baik dengan meningkatkan pengembangan karir pegawai untuk kesejahteraan perusahaan.

Pertanyaan penelitian. Apakah Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya ?

Penelitian ini sesuai dengan indicator 8 *Sustainable Development Goals* (SDGs) yaitu *Productive employment and decent work for all* (pekerjaan yang produktif dan pekerjaan yang layak untuk semua). Penelitian ini berfokus pada pengaruhnya pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. Berdasarkan penjelasan diatas perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul **“Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai”**.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Talenta

Manajemen Talenta adalah proses dari mulainya perekrutan, penempatan, pelatihan, dan perencanaan untuk pengembangan pegawai ke arah yang lebih baik (Hariyanto & Ferdian., 2021). Untuk memaksimalkan kinerja dan potensi “talenta”, manajemen talenta merupakan pendekatan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang komprehensif dan mencakup semua hal, yang hasilnya dapat diukur berdasarkan keberhasilan perusahaan saat ini dan di masa depan (Prasetyo dkk. 2023). Manajemen Talenta merupakan kegiatan yang memiliki sifat sistematis dalam mengelola bakat yang mempengaruhi potensi kemampuan pegawai dikembangkan (Yusuf dkk. 2023). Perusahaan yang melakukan investasi manajemen talenta akan lebih siap dalam menemukan kandidat yang kompeten untuk posisi pimpinan, sehingga menghilangkan keraguan mengenai kualitas kepemimpinan. Strategi perusahaan yang terencana dan terorganisir untuk menarik, mempertahankan, dan mengembangkan individu-individu yang berbakat di dalam perusahaan dikenal sebagai manajemen bakat (Safitri & Kurnia., 2023).

Manajemen Pengetahuan

Menurut para peneliti, perusahaan dapat berkembang dalam satu atau lebih mengenai disiplin ilmu yang mempunyai nilai tambah, dapat memberikan mereka keunggulan kompetitif dan kinerja organisasi yang unggul (Li et al. 2020). Manajemen Pengetahuan merupakan mengacu pada setiap tindakan yang diambil oleh organisasi sehubungan dengan pengumpulan, penerapan, dan penyebaran pengetahuan (Winarto., 2020). Manajemen pengetahuan adalah pertukaran dan aliran informasi dalam suatu perusahaan. Penelitian telah menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan strateginya untuk mewujudkan keuntungan yang layak, memperoleh informasi secara efisien, dan meningkatkan inovasi organisasi jangka panjang (Abbas et al. 2020). Manajemen pengetahuan merupakan koordinasi sistematis dari prosedur, teknologi, struktur organisasi, dan sumber daya manusia dalam perusahaan dengan tujuan meningkatkan nilai melalui inovasi dan penggunaan kembali (Sardjono & Firdaus., 2020).

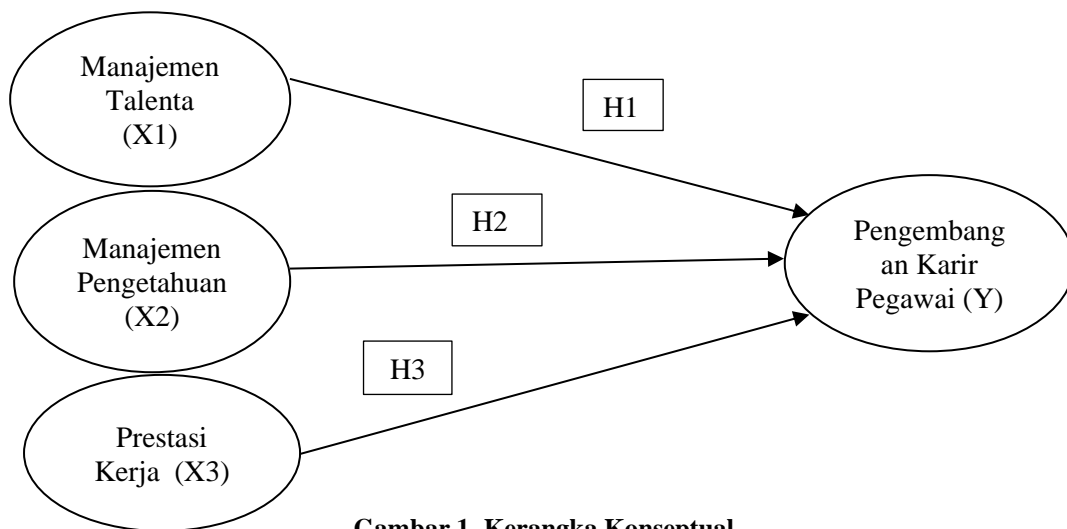
Prestasi Kerja

Prestasi Kerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang untuk pekerjaannya dengan ukuran tertentu (Mranani dkk. 2020). Mencari informasi mengenai kinerja pegawai seringkali menjadi cara perusahaan mengetahui prestasi kerja seorang pegawai. Prestasi kerja adalah tingkat produktivitas dan kualitas kerja yang dicapai seseorang dalam memenuhi kewajibannya (Mufidah dkk. 2020). Jika mutu dan keberhasilan suatu instansi dapat ditentukan dari prestasi kerja para pegawainya (Azhari dkk. 2021). Kapasitas seseorang untuk menyelesaikan tugas atau proyek dapat menentukan seberapa baik kinerjanya di tempat kerja. Seseorang perlu memiliki kemampuan khusus dan kemauan yang kuat. Kemauan dan kemampuan seseorang tidak ada gunanya tanpa adanya pemahaman yang jelas tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya. Setiap orang berperilaku dengan keseriusan dalam bekerja, yaitu prestasi kerja yang sesuai dengan perannya dan pekerjaan yang diciptakannya.

Pengembangan Karir Pegawai

Pengembangan karir adalah sebuah perjalanan yang berarti dimana individu dapat mengambil pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan keahlian mereka dengan bekerja keras dalam perusahaan untuk mencapai sebuah perubahan (Syahputra & Tanjung., 2020). Pengembangan karir merupakan tahapan yang dilalui seorang pegawai sesuai dengan aktivitas, tanggung jawab, dan proses pertumbuhannya (Laloan., 2020). Pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan seorang pegawai untuk memenuhi rencana karir dimasa depan (Bahri dkk. 2022). Jadi pada intinya pengembangan karir adalah upaya perusahaan dan pegawai yang dilakukan untuk merencanakan jenjang karirnya di masa depan.

Berikut Kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hipotesis merupakan suatu pertanyaan pendapat, atau tuduhan sementara yang masih harus didukung oleh bukti-bukti (Anuraga dkk. 2021).

Di dalam perusahaan sangat membutuhkan adanya manajemen talenta. Manajemen talenta dapat diartikan suatu metode yang digunakan oleh perusahaan untuk mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan sumber daya manusia (Masruroh dkk. 2023). Manajemen talenta menggambarkan bahwa di perusahaan harus mencari talenta-talenta yang berbakat untuk dapat dikembangkan kelebihannya, dengan ini berguna untuk jenjang karir pegawai ataupun perusahaan untuk kedepannya jauh lebih baik. Maka dari itu dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis:

H₁: Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai.

Perusahaan yang sukses harus memerlukan adanya manajemen pengetahuan untuk memanfaatkan pengetahuan yang ada dan mengenali pengetahuan baru yang perlu mereka peroleh (Auladari & Simanjong., 2023). Oleh karena itu, manajemen pengetahuan memiliki dampak yang positif untuk perusahaan yang berguna untuk meningkatkan inovasi, dan daya saing. Maka dari itu dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis:

H₂: Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai.

Prestasi kerja dapat mempengaruhi hal positif terhadap pengembangan karir pegawai secara keseluruhan. Loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan dan sumber daya yang kompeten dapat ditunjukkan dengan prestasi kerja yang baik (Jaya & Adnyani., 2020). Prestasi kerja dapat menciptakan lingkungan yang positif yang berguna untuk memperkuat hubungan antar pegawai. Maka dari itu dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis:

H₃: Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan kausalitas. Perusahaan ini terdapat populasi 150 pegawai. Pada penelitian ini menggunakan sampel 109 responden yang secara keseluruhan terdapat di kantor wilayah Daop 8 Surabaya yang sudah ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Sampel yang digunakan yaitu *probability sampling* dengan menggunakan metode *simple random sampling* yaitu metode terdapat peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel khusus yang memanfaatkan tabel angka acak yang dianggap mewakili populasi yang dituju (Syaputra., 2022). Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuisisioner. Kuisisioner yang digunakan yaitu paper, alasannya untuk mempermudah pengisian secara langsung tanpa menunggu berhari-hari, dikarenakan keterbatasan waktu dan sibuknya para pegawai. Instrumen yang dilakukan pada kuisisioner dirancang menggunakan skala *likert* 5 poin. Kuisisioner

bersumber pada variabel-variabel yang digunakan dan memahami sesuai kondisi yang ada diperusahaan. Penelitian ini menggunakan analisis metode PLS (Partial Least Square) dengan bantuan software smart PLS. Metode ini memiliki tujuan untuk menghasilkan makna dasar antara tujuan dan alasan penemuan data (Mahendra & Mahyuni., 2023). Smart PLS memiliki dua pengujian, yaitu uji model pengukuran (outer model), dan uji structural (inner model). Uji model pengukuran ini digunakan untuk menguji indikator-indikator terhadap variabel laten. Uji model pengukuran ini terdapat uji validitas dengan melihat nilai factor loading lebih besar 0,7 dan nilai AVE lebih besar 0,5 jika nilai konvergen dapat dinyatakan valid (Utami & Hapsari., 2023). Sedangkan uji reliabilitas ini menggunakan internal consistency reliability dengan melihat nilai Cronbach's Alpha (CA), Composite Reliability (CR), dan rho_A dengan memiliki nilai lebih besar dari 0,7 (Ariana et al. 2023). Dan Uji Struktural untuk menguji hubungan variabel yang dihipotesiskan. Dalam uji tersebut menggunakan metode pengujian, yaitu uji R-Square, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menjelaskan pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai. Terdapat tabel karakteristik responden yang dapat menjelaskan karakter responden di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya.

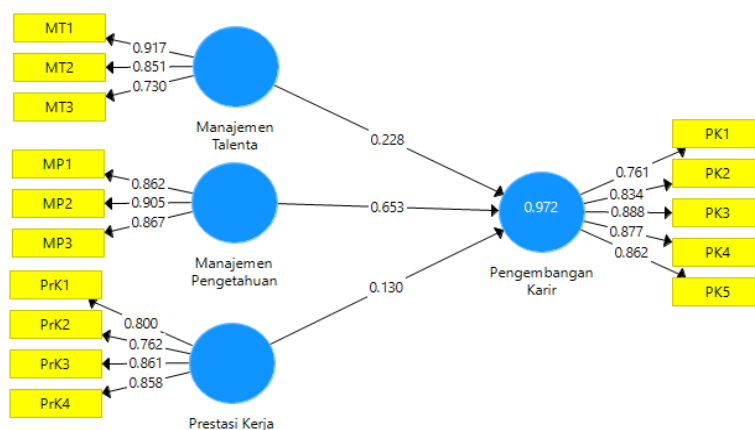
Tabel 3. Karakteristik Responden

Item	Kategori	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-laki	83
	Perempuan	26
	Total	109
Divisi	Sumber Daya Manusia dan Umum	13
	Angkutan Penumpang	2
	Keuangan	10
	Hukum	3
	Penjagaan Aset	9
	Jalan Rel dan Jembatan	11
	Operasi	12
	Sarana	18
	Komensialisasi Non Angkutan	7
	Humas	1
	Angkutan barang	2
	Sintelis	9
	Fasilitas Penumpang	6
	Dokumen	1
	Quality Control	3
	Pengamanan	2
	Total	109

Sumber: Unit Sumber Daya Manusia, 2023.

Dari hasil tabel 3 diatas menjelaskan bahwa karakteristik responden dengan kategori jenis kelamin laki-laki berjumlah 83 pegawai, dan jenis kelamin perempuan berjumlah 26 pegawai yang dengan keseluruhannya berjumlah 109 pegawai. Dengan kategori Divisi sdmu berjumlah 13 pegawai, divisi angkutan penumpang berjumlah 2 pegawai, divisi keuangan berjumlah 10 pegawai, divisi hukum berjumlah 3 pegawai, divisi penjagaan asset berjumlah 9 pegawai, divisi jalan rel dan jembatan berjumlah 11 pegawai, divisi operasi berjumlah 12 pegawai, divisi, sarana berjumlah 18 pegawai, divisi komensialisasi non angkutan berjumlah 7 pegawai, divisi humas berjumlah 1 pegawai, divisi angkutan barang berjumlah 2 pegawai, divisi sintelis berjumlah 9 pegawai, divisi fasilitas penumpang berjumlah 6 pegawai, divisi dokumen berjumlah 1 pegawai, divisi quality control berjumlah 3 pegawai, dan divisi pengamanan berjumlah 2 pegawai.

Uji Model Pengukuran (outer model)



Gambar 2. Hasil uji outer model
Sumber: Hasil Pengelolaan SmartPLS, 2024.

Hasil Uji Validitas

Validitas merupakan penilaian untuk memperjelas kualitas pengumpulan data dari perangkat penelitian (Amalia dkk. 2022). Dalam penelitian ini validitas konvergen dan validitas diskriminan merupakan dua komponen uji validitas yang pengukurannya dapat digunakan.

Hasil Uji Validitas konvergen

Validitas konvergen merupakan penilaian yang dilakukan untuk memastikan kevalidan suatu hubungan antara suatu indikator dengan suatu konstruk atau variabel laten (Damayanti & Fathihani., 2023). Indikator yang digunakan telah memenuhi validitas konvergen apabila nilai loading faktor hasil pengujian lebih tinggi dari taraf yang telah ditetapkan yaitu minimum 0,7 agar dianggap memenuhi validitas konvergen (Gunawan dkk. 2023).

Tabel 4. Hasil Uji Outer Loading

Variabel	Manajemen Pengetahuan	Manajemen Talenta	Pengembangan Karir	Prestasi Kerja
MP1	0,862			
MP2	0,905			
MP3	0,867			
MT1		0,917		
MT2		0,851		
MT3		0,730		
PK1			0,761	
PK2			0,834	
PK3			0,888	
PK4			0,877	
PK5			0,862	
PrK1				0,800
PrK2				0,762
PrK3				0,861
PrK4				0,858

Sumber: Hasil Pengelolaan SmartPLS, 2024.

Berdasarkan pada tabel 4 dari hasil pengujian ada hasil kuisioner yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat yang dimana indikator tersebut memiliki nilai loading faktor dibawah 0,7. Pada model telah mengeluarkan indikator yang tidak memenuhi nilai loading faktor sebanyak 1 indikator yang

terdapat pada variabel prestasi kerja yaitu Prk5. Indikator tersebut menunjukkan hasil yang tidak valid karena memiliki nilai loading faktor dibawah 0,7.

Hasil Diskriminan validity

Diskriminan validity merupakan validitas yang muncul ketika skor dari dua instrumen berbeda yang mengukur dua konsep yang diperkirakan tidak berkorelasi ternyata tidak berkorelasi (Wibasuri et al. 2022).

Tabel 5. Hasil Uji Diskriminan validity

Variabel	AVE	Keterangan
Manajemen Talenta	0,700	Valid
Manajemen Pengetahuan	0,771	Valid
Prestasi Kerja	0,674	Valid
Pengembangan Karir	0,715	Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan SmartPLS, 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai AVE melebihi dari nilai korelasi yang dapat menyebabkan valid karena telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dengan nilai lebih besar dari 0,5 (Saputra et al. 2023).

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan rumus Cronbach's Alpha digunakan untuk menentukan reliabilitas jika nilai Cronbach's Alpha suatu item lebih besar dari 0,7 dan kurang dari 0,9, maka item tersebut dianggap dapat reliabel (Usman & Gustalika., 2022).

Tabel 6. Hasil Uji Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Keterangan
Manajemen Pengetahuan	0,852	0,852	0,910	Reliabel
Manajemen Talenta	0,784	0,820	0,874	Reliabel
Pengembangan Karir	0,900	0,907	0,926	Reliabel
Prestasi Kerja	0,840	0,860	0,892	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolaan SmartPLS, 2024

Hasil dari tabel 6 diatas menjelaskan bahwa semua konstruk tersebut diatas menunjukkan bahwa Composite Reliability dan nilai Cronbach's Alpha ini memenuhi kriteria reliabel dengan memiliki nilai lebih besar dari 0,7.

Uji Model Struktural (Inner Model)

Hasil Uji R-Square (R²)

Tabel 7. Hasil Uji R-Square (R²)

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Pengembangan Karir	0,972	0,971

Sumber: Hasil Pengelolaan SmartPLS, 2024

Dari hasil tabel nilai R-Square diatas berguna untuk menjelaskan bahwa pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai. Hasil uji tersebut menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,972 untuk variabel pengembangan karir pegawai, yang berarti variabel manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja dapat mempengaruhi variabel pengembangan karir pegawai sebesar 97,2%.

Hasil Uji Hipotesis**Tabel 8.** Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil
Manajemen Talenta -> Pengembangan Karir	0,228	0,226	0,061	3,722	0,000	Berpengaruh positif signifikan
Manajemen Pengetahuan -> Pengembangan Karir	0,653	0,655	0,063	10,351	0,000	Berpengaruh positif signifikan
Prestasi Kerja -> Pengembangan Karir	0,130	0,129	0,060	2,152	0,032	Berpengaruh positif signifikan

Sumber: Hasil Pengelolaan SmartPLS, 2024

Hasil dari uji hipotesis pada bootstrapping menunjukkan bahwa nilai T-Statistic sebesar 3,722 yang nilainya lebih besar dari 1,96 dan P-Values bernilai 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05 yang berarti variabel manajemen talenta memberikan berpegaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai, Variabel manajemen pengetahuan memberikan berpegaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai dengan nilai T-Statistic sebesar 10,351 yang nilainya lebih besar dari 1,96 dan P-Values bernilai 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05. Variabel prestasi kerja memberikan berpegaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai dengan nilai nilai T-Statistic sebesar 2,152 yang nilainya lebih besar dari 1,96 dan P-Values bernilai 0,032 yang nilainya kurang dari 0,05 (Kamilla & Bestari., 2022). Dari keseluruhan hasil yang didapatkan bahwa variabel manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja memberikan berpegaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

PEMBAHASAN**Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Pengembangan Karir Pegawai**

Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan manajemen talenta berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai terbukti kebenarannya di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. Dengan adanya manajemen talenta yang berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai dapat membantu perusahaan jauh lebih baik lagi dalam mengembangkan visi dan misinya, semakin banyak jumlah pegawai yang bertalenta di perusahaan juga berguna untuk menilai performa dan potensi pegawai untuk masa depan. Oleh karena itu, perusahaan dalam mengembangkan talenta mewajibkan pegawainya untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan, yang dilaksanakannya minimal satu kali dalam setahun yang berguna untuk mempertahankan citra perusahaan. Dari hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai (Darmawati., 2021) (Zakiah., 2020) benar adanya. Namun bertentangan dengan penelitian (Mengkuningtyas., 2021) yang menyatakan manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Pengembangan Karir Pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan manajemen pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai terbukti kebenarannya di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. Manajemen pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai dapat membantu perusahaan untuk tetap menjaga keunggulan yang kompetitif bagi pegawai, dan meningkatkan inovasi produk ataupun layanan. Oleh karena itu, perusahaan tersebut mewajibkan pegawai mengikuti proes training kerja yang berguna untuk merefresh pegawai baru ataupun lama dalam meningkatkan pengetahuannya. Dari hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa manajemen pengetahuan memberikan pengaruh yang positif terhadap pengembangan karir pegawai (Marini & Tasri., 2022) (Darmawati 2021) benar adanya.

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan manajemen pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai terbukti kebenarannya di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. Prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai yang berarti pegawai dalam menerapkan kedisiplinan sudah dilakukan dengan baik, sehingga dapat mempengaruhi pengembangan karirnya. Semakin banyak pegawai yang berprestasi, maka pengembangan karir pegawai secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan untuk bersaing dengan perusahaan transportasi lain. Perusahaan ini juga memberikan reward untuk pegawai yang berprestasi di setiap unit-unit mereka dalam enam bulan sekali, yang berguna untuk para pegawai semakin termotivasi untuk menjadi pegawai yang berprestasi. Dari hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai (Adnyani & Dewi 2019) (Supeni & Sujana 2021) (Mranani et al. 2020) benar adanya.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan uji analisis yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel penelitian menunjukkan berpengaruh positif signifikan. Manajemen talenta berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai terbukti kebenarannya di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. Bahwa hal tersebut menunjukkan proses dimana perekrutan, pelatihan, dan mengembangkan pegawai merupakan awal mula proses masuknya di perusahaan, yang bertujuan untuk mendukung pencapaian atas visi dan misi ataupun strategi yang terdapat di perusahaan dengan waktu jangka panjang. Selain itu manajemen pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai, hal ini menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan yang dimana proses menerapkan, menciptakan, dan berbagi pengetahuan merupakan suatu yang keharusan untuk meningkatkan pengembangan karir pegawai yang berguna untuk pegawai selalu berinovasi. Dan prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai, hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai yang telah mencapai target yang selama mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan ini dinyatakan bahwa pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya, yang dimana berjumlah 97,2% terhadap pengembangan karir pegawai. Oleh karena itu, perusahaan tersebut dalam melakukan manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja sudah dilaksanakan dengan baik yang bisa di lihat dari hasil pengujian pada penelitian ini.

SARAN

Saran Teoritis

Disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel dan tempat penelitian terbaru dari penelitian ini. Seperti variabel-variabel yang berhubungan dengan profesionalisme kerja, kompensasi, reward, kepuasan gaji, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan situasional. Variabel tersebut sedikit ditemukan karena keterbatasan dukungan.

Saran Praktis

Disarankan agar manajemen sumber daya manusia di perusahaan ini menilai isu-isu yang relevan dengan masalah penelitian dan lebih fokus pada pengembangan karir pegawai dengan cara dilakukannya Pendidikan dan pelatihan lanjutan, melakukan program promosi jabatan, dan program pemberian penghargaan untuk pegawai. Dengan cara tersebut berguna untuk pegawai semakin semangat dalam melakukan pekerjaan di lingkungan kerja.

REFERENSI

Abbas J, Zhang Q, Hussain I, Akram S, Afaq A, & Shad MA. (2020). Sustainable Innovation in Small Medium Enterprises: The Impact of Knowledge Management on Organizational Innovation through a Mediation Analysis by Using SEM Approach. *Sustainability*, 12(6), 2407. <https://doi.org/10.3390/su12062407>.

- Adnyani, Ni L. P. R., & A. A. S. K. Dewi. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4073-4101. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p03>.
- Afridhamita, C., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Keterikatan Karyawan, Komunikasi Interpersonal, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indo Dharma Transport. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(1), 13–28. <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v16i1.999>.
- Aldi, Y., & Susanti F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>.
- Amalia, R. N., Dianingati, R. S., & Annisaa', E. (2022). Pengaruh Jumlah Responden Terhadap Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan Dan Perilaku Swamedikasi. *Generics: Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9–15. <https://doi.org/10.14710/genres.v2i1.12271>.
- Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). PELATIHAN PENGUJIAN HIPOTESIS STATISTIKA DASAR DENGAN SOFTWARE R. *Budimas : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 327–34. <http://dx.doi.org/10.29040/budimas.v3i2.2412>
- Ariana, I. K. A. ., Melinda, R. N., Putri , D. A. P. A. G. ., & Ariawan , P. . (2023). Analysis Of The Effect Of Contract Changes Order (Addendum) Due To Force Majeure Using SPSS And SmartPLS : (Case Study: BKS-LPD Project Karangasem Regency). *Jurnal Teknik Sipil*, 19(1), 112–127. <https://doi.org/10.28932/jts.v19i1.5256>.
- Auladari, T., & Simanjourang, F. (2023). Utilization Of Tiktok Digital Content As A Promotional Media Of Ms. Glow In Increasing Buying Interest In Medan City. *Simangunsong : Journal Of Business Administration, Management, Economic And Accounting*, 1(1), 17-29. <https://doi.org/10.54209/simangunsong.v1i01.3>
- Azhari., Trusyuwono, W., Rahwati, Zen, A., & Nasution, S. A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Dan Pertanian Kota Tanjungbalai. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(1), 28–37. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i1.3627>.
- Bahri, S., Irawan, B., Tumini., & Nuri, Z. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Probolinggo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 794–803. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.493>.
- Damayanti, S., & Fathihani, F. (2023). Analisis Pengaruh Kemudahan Penggunaan, Pengaruh Sosial Dan Risiko Terhadap Minat Penggunaan Financial Technology (Fintech) (Studi Kasus Pada Generasi Milenial Mahasiswa Universitas Dian Nusantara). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1014–1023. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1632>.
- Darmawati, H. (2021). Pengaruh Knowledge Management Dan Talent Management Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36–41. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.38>.
- Fadhillah, A., Aditi, B., & Hafas., H. R. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. *Jebidi (Jurnal Ekonomi Bisnis Digital)*, 2(2), 300–311. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2n2.1055>.
- Gunawan, R., Ramadhan, R. R., & Fikri, K. (2023). Pengaruh Leverage Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus Perusahaan Farmasi Di Bei 2017 –2021). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2 (1), 425–32. Retrieved from <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/841>
- Hariyanto, R. P. F., & Ferdian, A. (2021). PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT (STUDI KASUS PADA KANTOR BADAN PELAKSANA KEGIATAN YAYASAN PENDIDIKAN TELKOM). *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(11), 1558–72. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i3.207>.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Beringin Life Di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–48. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.13>.
- Hudiyah, D., & Syaodih, E. (2022). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Onamba Indonesia Karawang. *Jurnal Manajemen Jasa*, 4(1), 27–35. Retrieved from <https://ejournal.ars.ac.id/index.php/jsj/article/view/735>

- Jaya, I. G. A. P. A D., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). PENGALAMAN KERJA, PRESTASI KERJA, DAN LOYALITAS KARYAWAN BERPENGARUH TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PRIME PLAZA HOTEL. *E-Jurnal Manajemen* 9(3), 1028–48. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p11>
- Jismin, J., Nurdin., & Rustina. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20–29. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p05>.
- Kamilla, W. F., & Bestari, D. K. P. (2022). Pengaruh Popularitas Nct Dream sebagai Brand Ambassador dan Kepuasan Konsumen terhadap Minat Beli Ulang Mie Lemonilo (Studi pada Masyarakat di Kota Bandung). *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(9), 3701-3708. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i9.855>.
- Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9(2):487. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p05>.
- Kustiadi, B., & Marliyana. D. (2021). Pengaruh Talent Management Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pengelolaan Arsip Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Dki Jakarta Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Moderating. *Media Manajemen Jasa*, 9(1), 17. <https://doi.org/10.52447/mmj.v9i1.4967>
- Laloan, O. E. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Manado Mitra Mandiri. *Productivity*, 1(1), 1–5. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/27316>
- Li, C., Ashraf, S. F., Shahzad, F., Bashir, I., Murad, M., Syed, N., & Riaz, M. (2020). Influence of Knowledge Management Practices on Entrepreneurial and Organizational Performance: A Mediated-Moderation Model. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.577106>.
- Mahendra, I. G. P. O., & Mahyuni, L. P. (2023). Produktivitas Kerja Karyawan Jasa Pengiriman Barang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel. *Jurnal Ecodemica : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 35–46. <https://doi.org/10.31294/eco.v7i1.14656>.
- Maidah, E. A., & Sari, D. K. (2022). Pengaruh Price Discount, Fashion Involvement Dan Shopping Lifestyle Terhadap Impulse Buying Pada Pengguna Brand ERIGO Apparel Di Sidoarjo. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 19(2), 165. <https://doi.org/10.30651/blc.v19i2.13014>.
- Marini, H., & Tasri, E. S. (2022). PENGARUH MANAJEMEN BAKAT, MANAJEMEN PENGETAHUAN, PENILAIAN KINERJA, KEPERIBADIAN DAN KREATIVITAS TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PADANG PARIAMAN. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 29–43. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.229>.
- Masruroh., R., Apriani, I. F., & Sopiyan, P. (2023). Peran Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Strategic Management* 6(2):134–45. <https://doi.org/10.25134/ijsm.v6i2.8580>
- Mengkungingtyas, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Manajemen Talenta Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 7(2):216–25. Retrieved from <https://jiap.ub.ac.id/index.php/jiap/article/view/1090>
- Mranani, N. A., Supartini, & Muryani, E. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Pada PT. ISS Indonesia Area National Hospital Surabaya). *Jorunal of Economy, Accuanting, and Management Sciene*, 21(1), 1–9. Retrieved from <http://www.jeams.ovari.id/index.php/jeams/article/view/18>
- Mufidah, E. A., Nuringwahyu, S., & Hardati, R. N. (2020). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pt Arofahmina Kecamatan Tegalsari, Kota, Jawa Timur). *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis (JIAGABI)*, 9(2), 226–33.
- Prasetyo, W. J., Agusdin, A., & Sakti, D. P. B. (2023). Pengaruh Sistem Pola Karir Dan Sistem Manajemen Talenta, Employee Engagement Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 9(1), 124–31. <http://dx.doi.org/10.58258/jime.v9i1.4268>.

- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p20>.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. R. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>.
- Ramadhani, F. E., Harsono., & Sunardi. (2020). Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Retention Sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 126–32. <https://doi.org/10.26905/jbm.v7i2.4648>.
- Safitri, H. M., & Kurnia, H. (2023). PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN GLOBAL MINDSET TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS REGISTRASI KEPENDUDUKAN ACEH. *JSI: Jurnal Saudagar Indonesia*, 1(2), 71–78. Retrieved from <http://www.ejournal.unmuha.ac.id/index.php/jsi/article/view/1487/719>
- Saputra, F. dkk. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepemimpinan Pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–41. <http://dx.doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>.
- Sardjono, W., & Firdaus, F. (2020). Readiness Model of Knowledge Management Systems Implementation at the Higher Education. *ICIC Express Letters*, 14(5), 477–87. <https://doi.org/10.24507/icicel.14.05.477>.
- Sari, D. P., & Sari, S. Y. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian. *Ekonomi Manajemen*, 2(6), 667–79. Retrieved from <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/608>
- Sugiyanto., & Sutioningsih. (2023). Retensi Karyawan Memediasi Dampak Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PD. BPR Djoko Tingkir Sragen). *Edunomika*, 7(1), 1–9. <http://dx.doi.org/10.29040/jie.v7i1.8731>.
- Sunaryo, A. C., Augustine, A. K., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh Talent Management Terhadap Job Satisfaction: Tinjauan Literatur. *MANABIS (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)* 1(2):134–42. Retrieved from <https://journal.yp3a.org/index.php/manabis/article/view/930>
- Supeni, P. D., & Sujana, I. A. (2021). Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PDAM Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 13(2):352. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v13i2.35775>.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130>
- Syamsimbar. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management* 5(1), 18–26. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i1.1183>.
- Syaputra, A. (2022). Implementasi Metode Random Sampling Pada Animasi Motion Grapich Herbisida Dan Fungisida. *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer)* 11(2):142–47. <https://doi.org/10.32736/sisfokom.v11i2.1370>.
- Usman, M. L. L., & Gustalika, M. A. (2022). Pengujian Validitas Dan Reliabilitas System Usability Scale (SUS) Untuk Perangkat Smartphone. *Jurnal Ecotipe (Electronic, Control, Telecommunication, Information, and Power Engineering)*, 9(1), 19-24. <https://doi.org/10.33019/jurnalecotipe.v9i1.2805>.
- Utami, B. B. K., & Hapsari W. D. (2023). Pengetahuan Keuangan Dan Pengalaman Keuangan Pada Perencanaan Investasi: Pemoderasi Pengendalian Diri. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 18(2):237–52. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.3679>
- Wesly, J., Kristiana, V., Bong, T., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Digital Leadership, Total Quality Management, dan Knowledge Management terhadap Sustainability Management pada Perusahaan di DKI Jakarta. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 97–124. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.543>.
- Wibasuri, A. ., Rahayu, M. ., Adi, N. W. C. ., & Yuda, I. M. Y. S. (2022). MINAT INDIVIDU TERHADAP PENGGUNAAN E-WALLET SHOPEE PAYLATER BERBASIS MODIFIED TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL . *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 215-227. <https://doi.org/10.38043/jimb.v7i2.3950>.

- Winarto, W. W. A. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Peningkatan Kinerja Umkm Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* 3(2), 141–57. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i2.5052>
- Yusuf, A., Indriasari, I., & Violinda, Q. (2023). MANABIS (Jurnal Manajemen Dan Bisnis) PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN WORKFORCE AGILITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HUTAN MAKMUR INDONESIA. *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 64–72. <https://doi.org/10.54259/manabis.v2i1.1548>
- Zakiah, A. N. (2020). Pengaruh Manajemen Bakat, Manajemen Pengetahuan Dan Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Non ASN Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). Skripsi, Fakultas Ekonomi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Jakarta. Retrieved from <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/54273>