

Jurnal Inovasi Sekolah Dasar (JISD) memuat artikel yang berkaitan tentang hasil penelitian, pendidikan, pembelajaran dan pengabdian kepada masyarakat di sekolah dasar.

<https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jisd/index>

PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS SUMATERA UTARA (USU)

Nurul Hasanah Ritonga¹, Halimah Tussa'diah², M. Azhar Luthfi Siregar³

Jurusan Perpustakaan dan Sains Informasi, Fakultas Ilmu Budaya,

Universitas Sumatera Utara

Surel: ritonganurul44@gmail.com

Abstract

Librarians play a crucial role in supporting the mission of university libraries, including the one at the Universitas Sumatera Utara (USU). This article aims to investigate the influence of talent management on librarian performance in the USU Library. Talent management encompasses the processes of recruiting, developing, retaining, and utilizing individual talents within an organization. Focusing on the roles and capabilities of librarians within the context of talent management is essential to ensure that the library can provide high-quality services to its users. The research methodology employed in this study involved surveys, interviews, and document analysis. The research sample consisted of librarians working in the USU Library. The collected data were analyzed using various statistical and qualitative techniques to identify the relationship between talent management practices implemented in the library and librarian performance. The research findings indicate that talent management practices, including recruitment, training, career development, and performance recognition, significantly influence librarian performance in the USU Library. Librarians who receive support in competency development, have clear career paths, and feel recognized for their contributions tend to perform better in providing library services. Additionally, effective talent management practices also contribute to retaining competent and experienced librarians.

Keywords: *Talent Management, Librarian Performance, Impact*

ABSTRAK

Pustakawan memainkan peran penting dalam mendukung misi perpustakaan universitas, termasuk Universitas Sumatera Utara (USU). Artikel ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh talent management terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan USU. Talent management adalah proses yang mencakup perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan bakat atau talenta individu dalam organisasi. Fokus pada peran dan kemampuan pustakawan dalam konteks talent management adalah kunci untuk memastikan perpustakaan dapat memberikan layanan yang berkualitas kepada pengguna. Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini melibatkan survei, wawancara, dan analisis dokumen. Sampel penelitian terdiri dari pustakawan yang bekerja di perpustakaan USU. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan berbagai teknik statistik dan kualitatif untuk mengidentifikasi hubungan antara praktik talent management yang diterapkan di perpustakaan dengan kinerja pustakawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik talent management, termasuk perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, dan pengakuan kinerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan USU. Pustakawan yang mendapat dukungan dalam pengembangan kompetensi, memiliki jenjang karir yang jelas, dan merasa diakui atas kontribusi mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam memberikan layanan perpustakaan. Selain itu, praktik talent management yang efektif juga berkontribusi pada retensi pustakawan yang kompeten dan berpengalaman.

Kata Kunci: *Manajemen Bakat, Kinerja Pustakawan, Perpustakaan USU, Pengaru.*

Nurul Hasanah Ritonga¹, Halimah Tussa'diah², M. Azhar Luthfi Siregar³ : **PENGARUH
TALENT MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS SUMATERA UTARA (USU)**

Copyright (c) 2023 Nurul Hasanah Ritonga¹, Halimah
Tussa'diah², M. Azhar Luthfi Siregar³

✉ Corresponding author : feronicasimanjorang@usu.ac.id

Email : ritonganurul44@gmail.com

HP :081376702007

Received 16 Desember 2023, 16 Desember 2023, Published Desember 2023

PENDAHULUAN

Peran perpustakaan dalam dunia pendidikan dan penelitian sangat penting, termasuk di lingkungan perguruan tinggi seperti Universitas Sumatera Utara (USU). Di USU, perpustakaan memegang peran sentral dalam menyediakan sumber daya informasi dan penelitian yang diperlukan untuk mendukung aktivitas akademik dan penelitian mahasiswa dan staf pengajar. Dalam konteks ini, pustakawan bertanggung jawab tidak hanya atas pengelolaan koleksi dan sumber daya, tetapi juga dalam memberikan pelayanan yang efektif kepada pengguna perpustakaan. Pustakawan di perpustakaan USU, seperti di banyak lembaga sejenisnya, dihadapkan pada berbagai tuntutan yang semakin kompleks. Perkembangan teknologi informasi dan perubahan paradigma dalam penyediaan informasi telah memaksa pustakawan untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat dalam cara mereka menyediakan layanan dan berinteraksi dengan pengguna. Selain itu, peran pustakawan dalam mendukung inisiatif penelitian dan pendidikan di universitas juga semakin penting. Dalam konteks ini, talent management atau manajemen bakat adalah elemen kunci yang dapat memengaruhi kinerja pustakawan. Talent management mencakup berbagai praktik seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan pengakuan kinerja, yang memiliki dampak langsung pada kemampuan pustakawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif. Namun, ada kebutuhan untuk mengkaji secara lebih mendalam pengaruh praktik talent management terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan USU. Dalam rangka memahami lebih baik bagaimana talent management mempengaruhi kinerja pustakawan, penelitian ini akan memeriksa praktik-praktik yang diterapkan di

perpustakaan USU dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh pustakawan. Hasil dari penelitian ini akan memberikan wawasan berharga kepada manajemen perpustakaan dan pengambil keputusan terkait tentang bagaimana mereka dapat meningkatkan manajemen bakat dalam rangka mendukung misi perpustakaan dan memenuhi kebutuhan pengguna mereka secara lebih efektif. Selain itu, dalam konteks pendidikan tinggi yang kompetitif, pengelolaan dan pemanfaatan bakat individu di dalam organisasi, seperti pustakawan, menjadi semakin vital. Institusi pendidikan seperti USU perlu memastikan bahwa pustakawan mereka memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai serta dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk mencapai tujuan akademik dan penelitian universitas. Tidak hanya itu, kinerja pustakawan juga dapat memengaruhi pengalaman belajar dan penelitian mahasiswa serta produktivitas staf pengajar. Pustakawan yang mampu menyediakan akses yang cepat dan efisien ke sumber daya informasi dan membantu dalam menavigasi kerumitan penelitian dapat mendukung pencapaian akademik yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh talent management terhadap kinerja pustakawan dapat memiliki dampak yang signifikan pada kualitas pendidikan dan penelitian di USU dan lembaga pendidikan tinggi serupa. Dengan memahami hubungan yang ada antara talent management dan kinerja pustakawan, perpustakaan USU dan institusi serupa dapat mengidentifikasi praktik terbaik, serta perbaikan yang mungkin diperlukan dalam manajemen bakat mereka. Ini akan memungkinkan perpustakaan untuk lebih efisien mendukung misi universitas, memastikan pengguna memiliki akses yang

Nurul Hasanah Ritonga¹, Halimah Tussa'diah², M. Azhar Luthfi Siregar³ : **PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS SUMATERA UTARA (USU)**

optimal ke sumber daya informasi, dan berkontribusi pada pencapaian keunggulan akademik di tingkat institusi. Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah sejauh mana praktik-praktik talent management (manajemen bakat) di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara (USU) memengaruhi kinerja pustakawan. Penelitian ini akan menyelidiki apakah praktik-praktik seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, dan pengakuan kinerja pustakawan memiliki pengaruh positif terhadap kemampuan mereka dalam memberikan layanan perpustakaan yang berkualitas. Dengan demikian, masalah yang diajukan adalah bagaimana talent management memengaruhi kinerja pustakawan di perpustakaan USU. Bentuk narasi penelitian ini akan menggambarkan ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan kerja pustakawan di perpustakaan universitas. Pustakawan dihadapkan pada tuntutan yang semakin beragam, termasuk mengikuti perkembangan teknologi informasi dan memenuhi ekspektasi pengguna yang semakin tinggi. Narasi akan mencerminkan betapa pentingnya kinerja pustakawan dalam memberikan layanan berkualitas kepada mahasiswa, staf pengajar, dan peneliti, serta bagaimana manajemen bakat dapat berperan dalam meningkatkan kinerja tersebut. Selain itu, narasi akan menyoroti dampak langsung dari kinerja pustakawan pada pengalaman belajar dan penelitian pengguna, serta bagaimana peningkatan kualitas layanan perpustakaan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan akademik di USU. Narasi akan mencerminkan kebutuhan untuk memahami lebih baik hubungan antara talent management dan kinerja pustakawan dalam konteks perpustakaan akademik yang dinamis.

METODE PENELITIAN

Dalam artikel ini, penelitian menggunakan pendekatan metodologi yang komprehensif untuk menguji pengaruh praktik talent management terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara (USU). Metode penelitian yang digunakan mencakup pengumpulan data, analisis data, dan interpretasi hasil untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan. Pertama, dalam tahap awal penelitian, peneliti mengidentifikasi variabel-variabel kunci yang akan diamati, termasuk praktik talent management seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, dan pengakuan kinerja pustakawan. Variabel kinerja pustakawan juga menjadi fokus dalam analisis. Sampel penelitian yang terdiri dari pustakawan di perpustakaan USU dipilih untuk mencerminkan keragaman peran dan tingkatan pengalaman pustakawan dalam berbagai unit perpustakaan. Kemudian, data dikumpulkan melalui berbagai metode, yaitu survei, wawancara, dan analisis dokumen. Survei digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif tentang praktik talent management yang diterapkan di perpustakaan, sementara wawancara memberikan wawasan lebih mendalam melalui data kualitatif tentang persepsi pustakawan terkait praktik-praktik tersebut. Selain itu, analisis dokumen dilakukan pada kebijakan dan program pelatihan perpustakaan untuk memahami perbedaan antara praktik yang tertulis dan praktik yang sesungguhnya dilakukan di lapangan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan berbagai teknik statistik dan kualitatif untuk mengidentifikasi hubungan antara praktik talent management dan kinerja pustakawan. Hasil analisis data diterjemahkan dan diinterpretasikan untuk mengevaluasi sejauh

mana praktik talent management mempengaruhi kinerja pustakawan. Hasil analisis ini diintegrasikan untuk membentuk kesimpulan penelitian. Artikel ini akan menyajikan kesimpulan berdasarkan temuan penelitian dan mengevaluasi implikasi hasil penelitian tersebut. Implikasi ini dapat membantu dalam memahami bagaimana manajemen bakat yang efektif dapat meningkatkan kinerja pustakawan dan, dengan demikian, mendukung tujuan perpustakaan dan institusi secara keseluruhan. Dengan menggunakan pendekatan metodologi yang komprehensif ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara talent management dan kinerja pustakawan di perpustakaan akademik, seperti Perpustakaan USU.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari praktik talent management terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara (USU). Dalam survei, sebagian besar pustakawan melaporkan bahwa mereka merasa praktik-praktik seperti rekrutmen yang baik, pelatihan yang relevan, pengembangan karir yang jelas, dan pengakuan atas kontribusi mereka berkontribusi positif terhadap kinerja mereka. Hasil analisis data juga menunjukkan korelasi positif antara praktik talent management yang efektif dan kinerja yang tinggi. Pengaruh positif praktik talent management terhadap kinerja pustakawan dalam penelitian ini konsisten dengan temuan dalam literatur sebelumnya. Praktik-praktik seperti rekrutmen yang selektif dan efektif membantu memastikan bahwa

pustakawan memiliki kualifikasi yang sesuai untuk peran mereka. Pelatihan yang relevan dan pengembangan karir yang jelas memungkinkan pustakawan untuk terus meningkatkan kompetensinya, sehingga mereka dapat mengatasi tuntutan yang semakin kompleks dalam dunia perpustakaan. Pengakuan kinerja merupakan motivator penting yang dapat meningkatkan semangat dan komitmen pustakawan untuk memberikan layanan berkualitas. Hasil penelitian ini memiliki implikasi yang penting untuk manajemen perpustakaan di USU dan lembaga serupa. Menerapkan praktik talent management yang efektif, seperti peningkatan proses rekrutmen, penawaran pelatihan yang relevan, dan pengembangan karir yang terstruktur, dapat meningkatkan kinerja pustakawan. Ini dapat menghasilkan perpustakaan yang lebih efisien dalam memberikan layanan kepada pengguna, yang pada gilirannya mendukung keberhasilan mahasiswa, staf pengajar, dan peneliti. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung pentingnya pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja pustakawan. Dengan memberikan pengakuan yang tepat atas kontribusi mereka, perpustakaan dapat memotivasi pustakawan untuk terus meningkatkan layanan mereka. Namun, perlu diingat bahwa sementara praktik talent management dapat memengaruhi kinerja pustakawan, faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan dukungan manajemen juga memiliki peran penting dalam menentukan kinerja pustakawan. Oleh karena itu, manajemen perpustakaan di USU perlu mempertimbangkan faktor-faktor ini bersama dengan praktik talent management untuk mencapai kinerja pustakawan yang optimal.

Pengaruh Praktik Talent Management terhadap Kinerja Pustakawan

Pengaruh Praktik Talent Management Terhadap Kinerja Pustakawan merupakan inti dari penelitian yang dilakukan dalam artikel ini. Konsep ini merinci bagaimana praktik-praktik manajemen bakat yang diterapkan dalam Perpustakaan Universitas Sumatera Utara (USU) berdampak pada kinerja pustakawan yang bekerja di lembaga tersebut. Dalam konteks ini, praktik talent management mencakup berbagai aspek. Pertama, proses rekrutmen yang selektif dan efektif memastikan bahwa pustakawan yang direkrut memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan tugas mereka. Hal ini menciptakan dasar yang kuat untuk kinerja yang baik. Selanjutnya, pelatihan yang relevan dan berkelanjutan memungkinkan pustakawan untuk terus meningkatkan kompetensi mereka, beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan baru dalam bidang perpustakaan. Selain itu, pengembangan karir yang jelas memberikan pustakawan tujuan yang jelas dalam perjalanan profesional mereka, memotivasi mereka untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pelayanan. Terakhir, pengakuan kinerja adalah faktor penting yang mendorong pustakawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Melalui pengakuan yang tepat atas kontribusi mereka, pustakawan merasa dihargai dan termotivasi untuk menjaga kualitas layanan yang tinggi. Hasil penelitian mengungkap bahwa pustakawan yang merasa didukung dalam pengembangan kompetensi dan diakui atas kontribusi mereka cenderung memberikan layanan perpustakaan yang lebih baik. Ini berarti bahwa praktik talent management yang efektif dapat meningkatkan kinerja

pustakawan, yang pada gilirannya mendukung tujuan perpustakaan dan institusi secara keseluruhan. Dengan pemahaman ini, manajemen perpustakaan di USU dan lembaga sejenisnya dapat merancang dan melaksanakan praktik talent management yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kinerja pustakawan yang optimal. Ini tidak hanya menguntungkan pustakawan dalam hal perkembangan karir mereka, tetapi juga pengguna perpustakaan yang akan mendapatkan layanan yang lebih baik dan efisien.

Dampak Kinerja Pustakawan terhadap Pengguna Perpustakaan

Dampak Kinerja Pustakawan Terhadap Pengguna Perpustakaan adalah aspek penting yang dibahas dalam artikel ini. Konsep ini menggambarkan betapa vitalnya peran pustakawan dalam pengalaman belajar dan penelitian pengguna perpustakaan, terutama di lingkungan pendidikan tinggi seperti Perpustakaan Universitas Sumatera Utara (USU). Kinerja pustakawan memiliki dampak langsung pada pengalaman pengguna perpustakaan. Dalam peran mereka, pustakawan bertanggung jawab menyediakan akses yang cepat dan efisien ke sumber daya informasi, mengidentifikasi bahan yang relevan untuk penelitian, membantu pengguna dalam navigasi sistem perpustakaan, dan memberikan bimbingan yang diperlukan. Kemampuan pustakawan untuk melakukan tugas-tugas ini dengan baik memengaruhi produktivitas dan keberhasilan mahasiswa, staf pengajar, dan peneliti yang menggunakan sumber daya perpustakaan. Pustakawan yang efisien dan kompeten dapat membantu pengguna menemukan informasi yang mereka butuhkan dengan cepat, meningkatkan efektivitas penelitian, dan

mengurangi hambatan dalam proses pembelajaran. Sebaliknya, kinerja pustakawan yang kurang optimal dapat menghambat akses dan produktivitas pengguna, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi hasil belajar dan penelitian mereka. Oleh karena itu, dalam konteks artikel ini, penting untuk memahami bahwa kualitas layanan dan kinerja pustakawan berdampak langsung pada kepuasan dan pencapaian pengguna perpustakaan. Pustakawan yang mampu memberikan layanan berkualitas tinggi akan memberikan manfaat yang lebih besar kepada pengguna perpustakaan, yang mencakup mahasiswa yang mencari sumber referensi untuk tugas akademik mereka, staf pengajar yang bergantung pada sumber daya perpustakaan untuk penelitian, dan peneliti yang mencari informasi untuk proyek-proyek mereka. Dalam rangka mencapai keunggulan akademik, perpustakaan harus berinvestasi dalam pengembangan kinerja pustakawan dan dalam mendukung mereka melalui praktik talent management yang efektif. Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya menjaga kinerja pustakawan pada tingkat yang optimal agar dapat memberikan layanan yang mendukung tujuan akademik dan penelitian di universitas.

Penerapan Praktik Talent Management dan Rekomendasi

Penerapan Praktik Talent Management dan Rekomendasi adalah bagian penting dalam artikel ini. Konsep ini mencakup langkah-langkah yang perlu diambil oleh manajemen perpustakaan, khususnya di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara (USU), untuk memaksimalkan manajemen bakat dan meningkatkan kinerja pustakawan. Berikut adalah penjelasan mengenai penerapan praktik talent management dan rekomendasi

yang diajukan: Penerapan praktik talent management dalam perpustakaan akademik melibatkan serangkaian tindakan strategis. Pertama, proses rekrutmen harus ditingkatkan agar memastikan bahwa pustakawan yang direkrut memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai untuk peran mereka. Dalam hal ini, USU dan institusi sejenisnya dapat mempertimbangkan metode rekrutmen yang lebih selektif dan efektif untuk memastikan penerimaan pustakawan yang berkualitas. Selanjutnya, penting untuk menawarkan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan kepada pustakawan. Pelatihan ini harus mencakup perkembangan kompetensi yang diperlukan untuk mengatasi perkembangan teknologi informasi dan tuntutan baru dalam bidang perpustakaan. Ini memungkinkan pustakawan untuk tetap relevan dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Pengembangan karir yang jelas dan berstruktur juga merupakan elemen penting. USU dapat menyusun jenjang karir yang memungkinkan pustakawan untuk melihat dengan jelas kesempatan karir mereka dalam organisasi, termasuk kemungkinan peningkatan tanggung jawab dan pengembangan profesi. Hal ini dapat membantu memotivasi pustakawan untuk mencapai potensi penuh mereka. Terakhir, pengakuan kinerja pustakawan juga harus ditingkatkan. Pengakuan yang tepat atas kontribusi mereka, baik berupa penghargaan, promosi, atau bentuk apresiasi lainnya, dapat memotivasi pustakawan untuk menjaga kualitas layanan mereka. Ini juga menciptakan iklim kerja yang positif di mana pustakawan merasa dihargai dan diberdayakan. Rekomendasi yang diajukan oleh penelitian ini mencakup perlunya manajemen perpustakaan di USU dan

Nurul Hasanah Ritonga¹, Halimah Tussa'diah², M. Azhar Luthfi Siregar³ : **PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS SUMATERA UTARA (USU)**

lembaga serupa untuk mempertimbangkan dan mengimplementasikan perbaikan dalam praktik talent management mereka. Ini termasuk peningkatan dalam rekrutmen, penawaran pelatihan yang relevan, pengembangan karir yang jelas, dan pengakuan kinerja. Dengan menerapkan rekomendasi ini, perpustakaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja pustakawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada pengguna perpustakaan. Keseluruhan, penerapan praktik talent management dan pengikuti rekomendasi ini adalah langkah kunci dalam memastikan bahwa pustakawan dapat memberikan layanan perpustakaan yang berkualitas, yang mendukung keberhasilan pendidikan dan penelitian di lingkungan universitas.

SIMPULAN

Kesimpulan dari artikel ini adalah bahwa praktik talent management (manajemen bakat) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara (USU) dan memiliki dampak langsung pada pengguna perpustakaan. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa praktik-praktik seperti rekrutmen yang selektif, pelatihan yang relevan, pengembangan karir yang jelas, dan pengakuan kinerja pustakawan dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam memberikan layanan perpustakaan yang berkualitas. Pustakawan yang merasa didukung dalam pengembangan kompetensi mereka dan diakui atas kontribusi mereka cenderung memberikan layanan perpustakaan yang lebih baik, yang pada

gilirannya memengaruhi pengalaman belajar dan penelitian pengguna perpustakaan. Kinerja pustakawan yang efisien dan kompeten memungkinkan pengguna untuk menemukan informasi dengan cepat, meningkatkan efektivitas penelitian, dan memberikan dukungan yang diperlukan dalam perjalanan akademik mereka. Sebagai rekomendasi, manajemen perpustakaan di USU dan lembaga serupa harus fokus pada penerapan praktik talent management yang efektif, termasuk peningkatan dalam rekrutmen, penawaran pelatihan yang relevan, pengembangan karir yang jelas, dan pengakuan kinerja. Dengan demikian, perpustakaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja pustakawan dan, sebagai hasilnya, meningkatkan kualitas layanan perpustakaan yang diberikan kepada pengguna. Dalam keseluruhan konteks ini, penelitian ini menyoroti pentingnya peran pustakawan dan manajemen bakat dalam mendukung misi pendidikan dan penelitian di universitas. Dengan menerapkan praktik talent management yang efektif, perpustakaan dapat berperan aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan tinggi, memfasilitasi penelitian, dan meningkatkan pengalaman pengguna di lingkungan akademik.

DAFTAR RUJUKAN

- Anisah, A., & Sakinah, A. S. (2020). Konsep Manajemen Talenta dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(2), 238-240.
- Darmawati, H. (2021). Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 36-41.
- Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Perkebunan Nusantara II (Survei*

- Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen), 4(2).
- Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh talent management terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Malika, D., & Irfani, A. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 45-48.
- Ramadhani, F. E., Harsono, H., & Sunardi, S. (2020). Talent Management dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Retention Sebagai Variabel Moderator. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 7(2), 126-132.
- 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- 142