Dedikasi: Jurnal Pengabdian Pendidikan dan Teknologi Masyarakat
e-ISSN: 2987– 8233
Volume 1, Nomor 2 (Februari 2023 – Juli 2023)
Halaman: 47 - 52
First Received: 12 Juni 2023 First Received: 06 Juli 2023

PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* TERHADAP PENINGKATAN KINERJA UMKM DI DESA MANUBURA KECAMATAN NELLE KABUPATEN SIKKA

Debi Angelina Br. Barus[1], Clara Beata Mona Aso[2], Rosafina Dajia More[3], Maria Vania Noeng[4], Gusti Agustinus A. Shanputra[5], Maria Rosa Mistika Dhei Longa[6], Maria Nona Imelda[7], Yohana Yosefa Keytimu[8]
Psikologi, Fakultas Ilmu-ilmu Sosial, Universitas Nusa Nipa Indonesia

debibarusok@gmail.com[1]*, nditaclara@gmail.com[2], rosafinadajia@gmail.com[3]

Kata Kunci:
Talent Management, Kinerja, UMKM.

Abstrak

Tujuan dari pengabdian ini adalah untuk mengamati dan mengetahui sejauh mana pelatihan talent management dapat mempengaruhi peningkatan kinerja UMKM di desa Manubura. Populasi dalam pengabdian ini adalah para UMKM di desa Manubura sanggar Luluh Nadar Kecamatan Nelle, dengan menggunakan teknik sampling purposive. Pengabdian ini menggunakan metode pengabdian kuantitatif experimen, dengan desain experimen two group, yaitu kelompok experimen dengan jumlah keseluruhan 18 responden dan kelompok kontrol. Dalam pengabdian ini, skala kinerja merupakan alat ukur yang digunakan. Berdasarkan hasil uji t-test diketahui bahwa terdapat pengaruh dari pelatihan talent management terhadap peningkatan kinerja UMKM di desa Manubura ditunjukan hasil uji dengan taraf signifikansi (p) 0.001<0.005.

Key Word:
Talent Management, Performance, SMEs.

Abstrack

The purpose of this study was to observe and find out to what extent talent management training can affect the improvement of MSME performance in the village of Manubura. The population in this study were SMEs in the village of Manubura, Luluh Nadar, Nelle District, using a purposive sampling technique. This study used a quantitative experimental research method, with a two-group experimental design, namely the experimental group with a total of 18 respondents and the control group. In this study, the performance scale is the measuring tool used. Based on the results of the training t-test it is known that there is an influence from talent management on improving the performance of MSMEs in the village of Manubura as shown by the test results with a significance level (p) 0.227 > 0.005.

Copyright © 2023
Debi Angelina Br Barus, Clara Beata Mona Aso, Rosafina Dajia More, Maria Vania Noeng, Gusti Agustinus A. Shanputra, Maria Rosa Mistika Dhei Longa, Maria Nona Imelda, Yohana Yosefa Keytimu
*This work is licensed under a **Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)***

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi salah satu syarat penting dalam peningkatan mutu kinerja agar mampu mendorong terciptanya sistem kerja yang teratur sesuai bidang dan keahliannya. Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan kelompok usaha yang memiliki jumlah paling besar dan tahan terhadap berbagai macam guncangan krisis ekonomi yang terjadi. UMKM bisa menjadi tempat yang baik untuk menciptakan lapangan pekerjaan. Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merupakan salah satu kegiatan usaha yang mampu memperluas lapangan pekerjaan serta dapat memberikan pelayanan ekonomi yang luas bagi masyarakat. UMKM dalam Pasal 1 Undang-undang UMKM Republik Indonesia No. 20 Tahun 2008 merupakan perusahaan produktif yang dimiliki oleh orang atau badan usaha perorangan yang memenuhi persyaratan hukum untuk usaha yang dimaksud dalam Undang-undang sebagai Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri dan dijalankan oleh orang atau badan usaha yang bukan menjadi bagian secara langsung maupun tidak langsung dari suatu usaha menengah atau besar. Atau merupakan badan usaha yang tidak dikuasai dan dimiliki oleh pihak lain.

Menurut Arda (dalam Jufrizen & Fadila, 2021) kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kusumowardani (dalam Rahmawati, 2019) mengatakan manajemen talenta adalah kegiatan sistematis yang bertanggung jawab

**Corresponding author's e-mail: debibarusok@gmail.com*

terhadap pengembangan bakat-bakat secara potensial dengan harapan mampu meningkatkan keunggulan kompetitif, kinerja organisasi serta mampu memaksimalkan produktivitas organisasi. Aribawa (dalam Siswanti, 2020) menyatakan kinerja merupakan keberhasilan suatu organisasi yang mewujudkan sasaran yang strategic dan telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang akan diharapkan oleh suatu organisasi tersebut. Kinerja UMKM merupakan hasil kerja yang di capai oleh seorang individu dan dapat diselesaikan dengan tugas individu tersebut didalam perusahaan dan pada suatu periode tertentu, dan akan dihubungkan dengan ukuran nilai atau standard dari perusahaan yang individu bekerja. Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah aspek penting dalam sebuah perusahaan yang merupakan hasil kerja seorang meliputi kuantitas, kualitas, tanggung jawab, dan keahlian serta kemandirian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam sebuah perusahaan atau lembaga.

Menurut Aribawa (dalam Siswanti, 2020) terdapat 4 (empat) faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM, yaitu: (a.) Modal : Kendala dalam menejemen keuangan juga menjadi pemicu tidak adanya modal dari perbankan karena manejemen keuangan kebanyakan UMKM masih sangat tradisional sehingga pengelola atau pengusaha susah membedakan uang operasional perusahaan dan uang pribadi atau rumah tangga. (b.) Sumber daya manusia : Kurangnya pengetahuan tentang teknologi baru yang dapat mempercepat produksi, serta minimnya pengetahuan untuk tetap bisa mengontrol kualitas produk yang ada. (c.) Hukum : Umumnya pengusaha UMKM masih belum berbadan hukum, karena sifatnya usaha perorangan atau usaha keluarga, (d.) Akuntabilitas : Pada umumnya UMKM yang ada di Indonesia belum mampu dalam hal menejemen perusahaan yang baik dan belum ahli dalam hal administrasi.

Dari hasil wawancara, ditemukan masalah mengenai kurangnya modal, kurangnya kerja sama antar UMKM, pemasaran yang masih sempit, dan kurang tersedianya tenaga kerja dalam UMKM. Masalah ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam hal sumber daya dan keahlian. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penting agar UMKM tetap berjalan di dunia bisnis yang semakin maju. Pengukuran kinerja perusahaan adalah faktor dasar untuk mengelola dan meningkatkan kinerja suatu organisasi (Surjan & Srivastava, 2019). Menurut Mangkunegara (2017) kinerja diukur melalui atribut individu (kemampuan, pengetahuan, penguasaan, dan keahlian), upaya kerja *(prepsesi, attitude, dan personality*) dukungan organisasi (sumber daya, kepempimpinan, dan penghargaan). Untuk itu perusahaan memerlukan *talent management* untuk meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah tersebut. Karena salah satu tujuan dari *talent management* adalah tercapainya potensi terbaik dari karyawan. Jika *talent management* dapat dilaksanakan dengan tepat maka dapat meningkatkan produktivitas kinerja. Jika produktivitas karyawan maksimal maka tujuan UKM akan tercapai.

Setiap UMKM tentu memiliki tujuaan tersendiri maka dalam pencapaian tujuan tersebut perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya. Pentingnya produktivitas pekerja dalam pencapaian tujuan usaha bisnis, maka diperlukan upaya-upaya perusahaan untuk menunjang meningkatkan produktivitas pekerja. Salah satu upaya yang bisa dilakukan UMKM dalam meningkatkan produktivitas pekerja adalah menerapkan manajemen bakat/*talent management*. Dengan adanya *talent management* penempatan posisi pekerjaan akan sesuai dengan kemampuan dan talenta yang dimiliki oleh UMKM itu sendiri sehingga kinerja mengalami peningkatan.

Menurut Kusumowardani (2016) manajemen talenta adalah kegiatan sistematis yang berkontribusi terhadap pengembangan bakat-bakat secara potensial. Isanawikrama (2016) mengartikan manajemen talenta sebagai sebuah konsep mulai dari bagaimana organisasi merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan bakat. Sedangkan menurut Nisa (2016) menyatakan manajemen talenta merupakan suatu proses identifikasi atas serangkaian inisiatif. Wolor et al., (dalam Windi, dkk., 2021) Telenta manajemen adalah proses sistematis yang dilakukan perusahaan untuk mencari, memilih, meningkatkan serta mempertahankan talenta terbaik karyawannnya dalam memenuhi kebutuhan perusahaan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *talent management* merupakan serangkaian aktivitas dalam mencari dan mengelompokkan karyawan sesuai dengan bakat dan talenta yang dimiliki untuk tetap berada di perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. *Talent management* berguna untuk memberikan kontribusi dan menjadi salah satu usaha organisasi untuk mempertahankan kinerja karyawan agar tetap baik.

**Corresponding author's e-mail: debibarusok@gmail.com*

Peneliti mengukur *talent management* pada anggota UMKM sanggar Luluh Nadar dengan menggunakan 3 (tiga) aspek *talent management* menurut Barkhuze yaitu: (a.) Akuisisi bakat yang merupakan serangkaian proses yang dilalui perusahaan dalam mencari, menarik, mendapatkan, memberikan penilaian dan melakukan perekrutan tenaga kerja yang sesuai dengan jabatan untuk masa kini dan masa yang akan datang. (b.) pengembangan bakat yang bertujuan memberikan pelatihan untuk pekerja dalam rangka membantu perusahaan mencapai tujuan dan kesuksesannya. (c.) Retensi bakat berkaitan dengan langkah dan cara yang dipakai perusahaan untuk mempertahankan bakat-bakat yang ada di perusahaan serta menumbuhkan rasa setia karyawan pada perusahaan.

Tujuan pengabdian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *talent management* terhadap kinerja UMKM sanggar Luluh Nadar desa Manubura Kecamatan Nelle Kabupeten Sikka. Hal ini didukung oleh pengabdian sebelumnya yang dilakukan oleh Istikomah, dkk., (2022), Rahmawati, H. (2019:426), Ramadhani, F., dkk. (2020:130) diketahui bahwa *talent management* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan/organisasi perlu mengelolah kemampuan dan bakat yang dimiliki oleh karyawan, yaitu dengan menempatkan renaga kerja pada posisi tertentu yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

METODE

Metode yang digunakan dalam pengabdian ini adalah metode kuantitatif eksperimen. Pengabdian ekperimen digunakan apabila peneliti ingin mengetahui pengaruh sebab dan akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan desain *two group* metode *True experimental design* dengan menggunakan metode *pretest dan posttest control group design.* Menurut Sugiyono(2019:115) *True experimental design* merupakan jenis design dimana peneliti dapat mengonttrol semua variabel luar yang mempengaruhi proses eksperimen dengan ciri utama desain yaitu sampel yang digunakan untuk eksperimen maupun sebagai kelompok kontrol di ambil secara random dari populasi tertentu. Metode *pretest dan posttest control group design* yaitu desain yang memiliki dua kelompok yang dipilih secara random, kemudian diberi pretest untuk mengetahui keadaan awal adakah perbedaan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol (Sugiyono, 2019:116). Dimana peneliti harus dapat mengontrol semua variabel yang akan mempengaruhi *outcome* kecuali variabel independen (treatment) yang telah ditetapkan. *Treatment* yang diberikan adalah pelatihan *Talent management*. Sebelum *treatment* ini diberikan peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba alat ukur. Lalu sampel penelitian ini dibagi menjadi 2 kelompok yang disebut kelompok kontrol dan kelompok ekperimen. Dimana kelompok ekperimen akan diberi treatment yaitu pelatihan talent management. Setelah diberikan pelatihan kepada kelommpok eksperimen peneliti kembali melakukan post test kepada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

Populasi dalam pengabdian ini adalah UMKM sanggar Luluh Nadar di desa Manubura, kecamantan Nelle yang berjumlah 23 (dua puluh tiga) orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling*, dimana subjek dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok ekperimen dan kelompok control. *Sampling purposive* merupakan teknik sampling yang dalam pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan dengan beberapa pertimbangan tertentu. Kriteria yang dipertimbangkan yaitu UMKM yang kurang dalam disiplin waktu, kurang kerja sama tim, kurangnya interaksi antara sesama UMKM dan dengan wisatawan, kurangnya kemampuan untuk melayani wisatawan, serta kurangnya kemampuan dalam berbahasa asing. Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam pengabdian ini adalah menggunakan skala Kinerja dalam bentuk koesioner. Jenis koesioner yang digunakan adalah koesioner tertutup dimana responden tinggal menandai jawaban yang dianggap benar dari beberapa alternative yang telah disediakan. Uji kualitas intrumen dalam pengabdian ini dibuat dengan menggunakan rumus statistic uji validitas dan reabilitas, sedangkan metode analilis data dalam pengabdian ini dibuat dengan menggunakan uji-t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas didapatkan 24 item yang valid 6 item yang gugur dari 30 item. Dari uji reabilitas ditemukan hasil reabilitas sebesar 0,863 majka dapat dikatakan bahwa alat ukur kinerja reliabel dan layak dijadikan alat ukur dalam pengabdian ini. Selanjutnya peneliti melakukan uji normalitas untuk menguji apakah semua variabel berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui normal atau tidaknya adalah jika sig > 0,05 maka normal dan jika sig < 0,05 dapat dikatakan tidak normal. Hasil perhitungan yang diperoleh sebagai berikut dapat dilihat pada tabel 1.

**Corresponding author's e-mail: debibarusok@gmail.com*

Tabel 1. Tabel Uji Normalitas

Kelompok	Statistic	Df	Sig
Kelompok eksperimen	2.500	8	0.776
Kelompok kontrol	2.600	10	0.857

Dapat dilihat dari tabel 1 semua data berdistribusi normal dengan taraf signifikansi (*p)* > 0.05 yaitu kelompok kontrol memiliki taraf signifikansi (*p*) sebesar 0.776 > 0.05 dan kelompok ekperimen memiliki signifikansi (*p*) sebesar 0.857 > 0.05.

Selanjutnya peneliti melakukan uji homogenitas untuk mengetahui tingkat kesamaan varians antara 2 (dua) kelompok yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Untuk menerima atau menolak hipotesis dengan membandingkan nilai sig pada *levene's statistic* dengan 0,05 (sig > 0,05) hasil uji homogenitas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 2. Tabel Uji Homogenitas

Kelompok	Df1	Df2	Sig
Kelompok eksperimen Kelompok kontrol	1	16	0.227

Dari tabel 2 diketahui hasil uji homogenitas menunjukan sig (*p*) 0.227, sehingga Ha diterima. Varian dari data ekperimen dan kelompok kontrol homogen.

Lalu peneliti melakukan uji t-tes yang bertujuan untuk mengetahui perbedaan antara kelompok eksperimen yang diberikan pelatihan dan kelompok kontrol yang tidak diberikan perlakuan. Analisis yang digunakan adalah uji t dengan bantuan SPSS 16.00 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Tabel T-tes

Kelompok	df	Mean	Sig(2-tailed)
Kelompok eksperimen Kelompok control	16	84.3750 74.7000	0.001

Berdasarkan hasil uji t diatas dikatakan Ha diterima dengan taraf signifikansi (*p*) 0.001 < 0.05, itu berarti terdapat pengaruh pelatihan *talent management* terhadap peningkatan kinerja UMKM di desa Manubura. Berdasarkan hasil pengabdian didapatkan bahwa secara kuantitatif pelatihan *talent management* dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja UMKM di desa Manubura Kecamatan Nelle Kabupaten Sikka. Hal ini terbukti dari hasil taraf signifikansi (*p)* 0.001 < 0.05 dan didukung dengan perbedaan mean kelompok eksperimen sebesar 84.3750 dan kelompok kontrol sebesar 74.7000.

Sanggar Luluh Nadar adalah salah satu sanggar yang berada di desa Manubura Kecamatan Nelle Kabupeten Sikka, yang bekerja dalam bidang budaya. Sanggar ini dibenuk dengan tujuan untuk menghasilkan beberapa jenis produk untuk dipasarkan. Sanggar ini juga dijadikan sebagai salah satu sumber finansial bagi UMKM disana. Jenis produk yang paling banyak dihasilkan dalam Sanggar ini adalah kain tenun sarung dan tenun ikat. Dalam proses pembuatan produk bahan yang digunakan juga berasal dari alam dan bahan dasar buatan salah satunya pewarna yang digunakan untuk merendam benang yang akan dijadikan sarung dan sebagainya. Sanggar ini belum memiliki tempat untuk bekerja, hal ini membuat masing-masing anggota jharus bekerja dari rumah masing-masing untuk menghasilkan prosuk yang diminta. Masih banyak kekurangan yang dihadapi oleh anggota sanggar Luluh Nadar.

Dari pelatihan yang telah peneliti lakukan peneliti menemukan bahwa UMKM sanggar Luluh Nadar di desa Manubura belum menerapkan program *talent management* dan belum memiliki kemampuan untuk mengembangkan UMKM yang dipengaruhi dengan kurangnya modal usaha, kurang disiplin, kurangnya kerja sama antar UMKM, pemasaran yang masih sempit, dan kurang tersedianya tenaga kerja. Selain itu mereka juga belum memiliki izin usaha yang menyebabkan mereka sulit untuk menerapkan program *talent management* di dalam sanggar. Tenaga kerja juga tidak mampu untuk melayani wisatawan asing karena tidak mampu menggunakan bahasa asing.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh pelayanan yang diberikan setiap perusahan. Setiap perusahaan tentu selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan juga akan tercapai kinerja karyawan. Sebab itu tanpa adanya dukungan

**Corresponding author's e-mail: debibarusok@gmail.com*

sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, Maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah diterapkan organisasi. Oleh karena itu, Ketua UMKM di sanggar Luluh Nadar mendukung adanya *talent management* dalam sebuah organisasi dikarenakan *talent management* bisa membantu dalam melengkapi hal yang dianggap kurang dana mempertahankan derta mengembangkan kemampuan yang dirasa perlu.

Talent management menjadi sebuah proses sistematis yang dilakukan perusahaan untuk mencari, memilih, meningkatkan serta mempertahankan talenta terbaik karyawannnya dalam memenuhi kebutuhan perusahaan. *Talent management* juga berfungsi untuk menyelaraskan karyawan tenaga kerja yang tepat. Jika seseorang berada di tempat yang tepat maka kinerjanya akan baik. Maka dari itu penerapan *talent management* penting untuk meningkatkan kinerja. *Talent management* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik *talent management* yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja maka semakin mudah meningkatkan kinerja karyawan. *Talent management* dinilai sebagai salah satu langkah penting dalam mempertahankan kinerja tenaga kerja sebab talenta diyakini sebagai suatu Investasi utama organisasi dan sebagai patokan untuk mempertahankan mutu dari organisasi tersebut, sehingga perlu adanya inisiatif dari pihak sanggar Luluh Badar untuk melakukan prosesi *talent management* demi mendirikan organisasi yang mampu membimbing dan meningkatkan kinerja para karyawan.

Hasil pengabdian ini sesuai dan selaras dengan pengabdian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Yulianto, dkk (2021:132) yang menyatakan strategi perekrutan yang cerdas, program pelatihan yang hebat, dan metode yang digunakan untuk membina tenaga kerja yang terbaik maupun pekerja lepas dapat meningkatkan produktivitas karyawan untuk pengembangan UKM. Diperkuat oleh pengabdian Andriani, dkk, (2023:176) yang menyatakan *talent management* berpengaruh juga secara spasial serta juga berpengaruh secara signifikan terhadap sebuah kinerja karyawan. Selain itu pengabdian yang dilakukan oleh Karina & Ardana (2020:505) juga mengatakan bahwa *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Jakarta Bali Hotel artinya *talent management* yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Pelatihan pengaruh *talent management* berpengaruh positif dan efektif terhadap peningkatan kinerja di sanggar Luluh Nadar desa Manubura. Hal ini dapat dilihat dari hasil mean dari pengujian dua kelompok yaitu kelompok kontrol dan eksperiemen dengan taraf siginfikansi (*p*) sebesar 0.001 < 0.05. Pelatihan *talent management* ini bisa diterapkan di berbagai organisasi, dengan cara seperti memberikan materi mengenai *talent management* seperti akuisisi bakat, pengembangan bakat dan retensi bakat, dan menerapkan *talent management*. Hal ini menunjukan bahwa *talent management* penting dan memiliki pengaruh yang cukup baik dalam sebuah organisasi. Karena dengan adanya *talent management* para UMKM bisa lebih mengerti bagaimana mereka memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan pengunjung, bagaimana pentingnya disiplin, bagaimana harus menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu yang ditentukan.

DAFTAR REFERENSI

Andiani, T., Nurzainul, E., & Djoko, E. (2023). Pengaruh *talent management, knowledge management* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di CV. Pusan Air Rifle Gedang Sewu Pare Kediri. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi* (Jebmak). 2(1), 161-182.

Istikomah, Dkk., (2022). *Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Managemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM di Kota Bandung*. Faire Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan. Vol. 5(4). H al. 1555-1562

Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. 9(2), 487-507.

Kusumowardani, A., & Suharmono. (2016). Analisis pengaruh Manajemen Talenta dan Global Minsed terhadap Kinerja Karyawan dan Turnover Itention dengan Komitmen Organissai. *Diponegoro Journal of Management.* 5(3): 1-15.

Mangkunegara,A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

**Corresponding author's e-mail: debibarusok@gmail.com*

Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya A. (2016). Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis. 39(2): 141-148.

Rahmawati, H.A. (2019). Pengaruh manajement talenta terhadap tinerja taryawan telalui tetensi UMKM pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen.* Vol. 7(2). Hal. 419-429

Ramadhani, F. E. Dkk. (2020). *Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Retention Sebagai Variabel Moderator*. Jurnal Bisnis Dan Manajemen. Vol. 7(2). Hal. 126-132.

Rasyid, R. Z. M. & Ikhram A. D. (2022). Analisis Pengaruh Talent Management, Employee Retention Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*. Vol. 1(4). Hal. 457-469

Siswanti, T., (2020*).* Analisis Pengaruh Faktor Internal Dan Ekternal Terhadap Kinerja Uasaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM*). Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Unsurya*. Vol. 5(2. Hal. 61-76.

Sugiono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Surjan, S., & Srivastava, S. (2019). Identification of Determinants influencing the performance of MSMEs. International Journal of Recent Technology Engineering 8 (23) : 1580-1590

Windi, dkk. (2021). Analisis Talent Management Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Investasi*. Vol. 7(3). Hal. 11-17

Yulianto, H., Sutomo, Y., & Aditiya, G. (2021). Penerapan *Talent Management* untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM). *Segmen Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 17(1), 123-136.

**Corresponding author's e-mail: debibarusok@gmail.com*