

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN
PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak
Jawa Tengah II)**

Muh Asnawir¹⁾, Siti Mariyam²⁾, Erwin Purbosaputro³⁾
Universitas Islam Batik Surakarta^{1,2)}, Universitas Muhammadiyah Karanganyar³⁾
e-mail: imuhammadasnawir90@gmail.com

ABSTRAK

Di era globalisasi yang kita alami saat ini, telah terjadi situasi persaingan semakinketat, terlihat jelas bahwa seluruh pelaku organisasi, perusahaan maupun instansi sangat membutuhkan kebutuhan kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai di direktorat jenderal pajak jawa tengahII jenis penelitian ini adalah kuantitatif sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 sampel dengan teknik menggunakan *purposive sampling* Adapun pengujiannya meliputi uji validitas dan uji realibilitas Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien determinasi, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable Manajemen talenta, manajemen pengetahuan, secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai begitu juga dengan hasil uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, hasil pengujian yang dilakukan pada uji F berpengaruh signifikan, Adapun untuk uji hipotesis secara parsial (Uji t) pada variabel manajemen talenta dan juga pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata kunci : manajemen talenta, manajemen pengetahuan, kinerja pegawai

ABSTRACT

In the era of globalization that we experience today, there has been a situation of increasingly tight competition, it is clear that all actors organizations, companies and agencies desperately need the needs of employee performance to improve the performance of the company This research aims to find out how the influence of talent management and knowledge management on the performance of employees in the directorate general of tax central Java II this type of research is quantitative samples in this study amounted to 70 samples with techniques using purposive sampling As for testing includes validity tests and reliability tests Data analysis techniques used in this study are coefficient of determination, classical assumption test (multicollinearity test and heteroskedasticity test), multiple linear regression analysis, F test and t the results of this study show that variable talent management, knowledge management, simultaneously positively affect employee performance as well as hypothetical test results using multiple linear regression analysis ,the results of the tests conducted on test F have a significant effect, as for the partial hypothesis test (Uji t) on talent management variables and also knowledge has a positive and significant effect on employee performance

Keywords: talent management, knowledge management, employee performance

Pendahuluan

Di periode globalisasi yang kita alami disaat ini, sudah berlangsung suasana dimana persaingan semakin ketat, serta seluruh bidang usaha sudah tersentuh tanpa terkecuali (Octavia & Susilo, 2019) Dengan keadaan tersebut, tampak jelas jika segala pelaksana organisasi, industri ataupun instansi sangat memerlukan kebutuhan kinerja pegawai untuk menaikkan kinerja industri (Moeljono & Djokosantoso, 2017) Penyusunan sumber daya manusia yang berkelas butuh disikapi dengan serius dengan metode yang benar, sebab manusia mempunyai karakteristik yang berbeda-beda

Sumber daya manusia ialah aspek yang absolut dibutuhkan dalam suatu organisasi, baik di lembaga pemerintah, industri, ataupun badan usaha sosial yang menemukan remunerasi maupun kompensasi tertentu. Dengan dorongan sumber daya manusia yang bermutu sehingga pertumbuhan dunia usaha bakal terwujud. (Nisa, Astuti, & Prasetya, 2019) mengemukakan bahwa dalam era globalisasi, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi mendorong organisasi untuk merespon secara cepat dan tepat untuk menganalisis dan memprediksi setiap perubahan lingkungan atau lingkungan bisnis. Oleh karena itu, setiap organisasi harus secara efektif dan efisien memiliki sumber daya manusia (SDM) yang handal dan berkualitas tinggi untuk menjalankan kegiatan operasional organisasi.

Manajemen talenta adalah serangkaian proses yang digunakan oleh perusahaan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat (Hariyanto & Ferdian, 2019) Selain talenta, pendidikan dan ilmu pengetahuan turut berperan penting dalam menumbuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif. Proses pengembangan talenta pegawai tidak lepas kaitannya dengan pengelolaan pengetahuan yang tepat (Harmen & Darma, 2018) Salah satu hal terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya pengetahuan pegawai didukung maka kinerja pegawai akan mencapai prestasi yang terbaik. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi (Kosasih, Natalia, & Budian, 2017)

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan ataupun instansi, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut akan membuat manajemen perusahaan atau instansi dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar sesuai dengan harapan perusahaan atau instansi

Direktorat Jenderal Pajak (disingkat DJP) adalah salah satu direktorat jenderal di bawah Kementerian Keuangan Indonesia yang mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang perpajakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag kepegawaian Kanwil DJP Jawa Tengah II mengatakan bahwa telah melaksanakan program Kantor Pusat Direktorat Jenderal Pajak Jakarta terkait manajemen pengetahuan dan manajemen talenta. Seluruh unit kerja baik Kantor Pusat, Kantor Wilayah ataupun Kantor Pelayanan Pajak memiliki program-program bagi peningkatan *softskill* dan *hardskill* pegawai dengan tujuan meningkatkan kinerja SDM secara umum dan secara khusus dapat mengoptimalkan kinerja penerimaan dan pengamanan pajak di setiap tahunnya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut: Apakah manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah II? Apakah manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah II? Apakah manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap

kinerja pegawai secara bersamaan di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah II ?

Landasan Teori

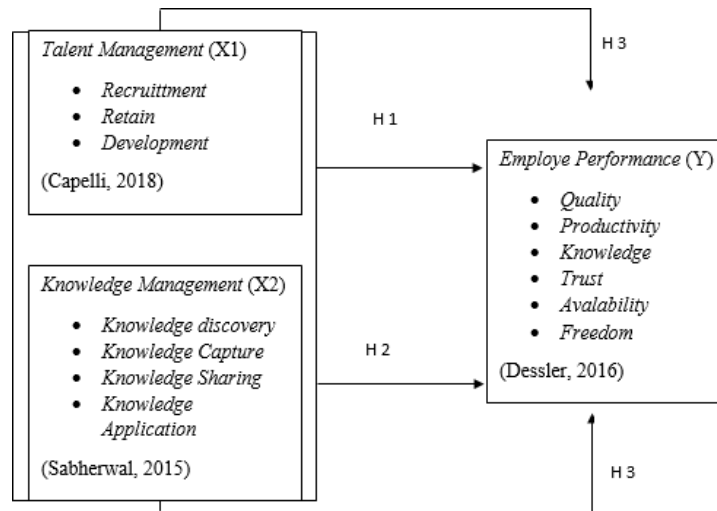
Menurut Rivai (2018) Tujuan manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi empat, yaitu tujuan perusahaan, tujuan fungsional, sosial dan tujuan pribadi karyawan. Tujuan perusahaan adalah untuk mengidentifikasi manajemen sumber daya manusia untuk mempromosikan efektivitas perusahaan, di samping perencanaan sumber daya manusia, seleksi, pelatihan, pengembangan, penunjukan, penempatan, evaluasi, dan hubungan karyawan. Untuk tujuan fungsional, bertujuan untuk menjaga kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan berbagai kebutuhan perusahaan

Manajemen bakat meliputi berbagai proses yaitu perencanaan, rekrutmen, penempatan, orientasi, pengembangan, evaluasi, pengelolaan, dan kompensasi yang sesuai dengan seluruh karyawan perusahaan Dalam lingkungan bisnis saat ini di mana bakat sangat dibutuhkan, setiap organisasi menghadapi tantangan untuk menarik, melatih, dan mempertahankan karyawan atau karyawan berbakat Pegawai akan memiliki kesempatan mengembangkan kinerja dan karirnya melalui strategi manajemen talenta Terdapat tiga pengukuran dari manajemen talenta menurut Capelli (2019) : *Recruitment, Retain, Developing*

Menurut Tobing (2018) manajemen pengetahuan merupakan pengelolaan pengetahuan industri dalam menghasilkan nilai bisnis dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan dengan memaksimalkan proses penciptaan, pengkomunikasian, serta pengaplikasian seluruh pengetahuan yang diperlukan dalam rangka pencapaian tujuan bisnis Manajemen pengetahuan yang mengacu pada metode organisasi menanggulangi pengetahuan pada bermacam sesi kehidupannya dalam suatu organisasi Terdapat 4 proses utama: temuan pengetahuan, penangkapan pengetahuan, berbagi pengetahuan, serta aplikasi pengetahuan (Ada empat pengukuran *knowledge management* menurut Becerra-Fernandez dan Sabherwal (2015): *Knowledge Discovery, Knowledge Capture, Knowledge Sharing, Knowledge Application*

Pengertian kinerja menurut Sutrisno (2019) merupakan hasil kerja yang sudah dicapaiseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melakukan kegiatan kerja. Definisi kinerja merupakan hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. bagi Desller (2016), terdapat 6 penanda yang bisa dijadikan selaku tolak ukur dalam memperhitungkan kinerja ialah: Mutu, Produktivitas, Pengetahuan menimpa pekerjaan, Kepercayaan, Ketersediaan, Kebebasan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan manajemen talenta terhadap kinerja pegawai
- H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan dari manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai
- H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai secara simultan

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis dan pendekatan kuantitatif yang menggunakan survei dan kuisioner sebagai alat pengumpulan data digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua jenis variabel yaitu variabel independen, dan variabel dependen Teknik sampling yang di gunakan di penelitian ini adalah *purposive sampling* Alasan penggunaan teknik pengambilan sampel ini adalah tidak semua sampel memiliki fenomena yang sama dengan yang diteliti Sesuai dengan standar Populasi dalam penelitian pada pegawai di Direktorat Jenderal Pajak Kementerian Keuangan Indonesia yang berjumlah 158 pegawai Berdasarkan Data Kepegawaian per tanggal 2 Februari 2021 Adapun pengujiannya meliputi uji validitas dan uji realibilitas Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien determinasi, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t yang diolah menggunakan program SPSS 26.

Hasil Penelitian Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas yang di lakukan hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak ada item pernyataan yang dinyatakan gugur karena r hitung yang diperoleh lebih besar daripada r tabel (0,203) Distribusi nilai r tabel dapat dilihat pada tabel *product moment* dengan dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel Maka berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini layak digunakan karena telah memenuhi

persyaratan validitas

Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Kreteria Nunnaly | Keterangan |
|---|------------------|------------------|------------|
| Manajemen Talenta (X ¹) | 0,962 | 0,6 | Reliabel |
| Manajemen Pengetahuan (X ²) | 0,923 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,931 | 0,6 | Reliabel |

Pada tabel diatas, kriteria yang digunakan dalam pengujian reliabilitas adalah apabila nilai kritis yaitu dengan taraf kesalahan sebesar 5%, sehingga dapat diketahui nilai kritis sebesar 0,600, maka instrument dinyatakan reliabel Berdasarkan dengan hasil pengujian validitas dan reliabilitas sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwasanya kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini layak atau dapat digunakan karena telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas karena > 0,6 sesuai dengan kriteria Nunnaly

Uji Regresi Linier Berganda

| Model | B |
|----------------------------|-------|
| Constant | 4,692 |
| Manajemen Talenta (X1) | 0,121 |
| Manajemen Pengetahuan (X2) | 0,688 |

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 26 maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2366 + 0,121 X_1 + 0,688 X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara Variabel independent dengan Variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa

1. Nilai konstanta adalah 4,692 artinya jika tidak terjadi perubahan Variabel manajemen talenta dan manajemen pengetahuan (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka kepuasan pegawai pada kantor direktorat Jenderal pajak kanwil IV ada sebesar 4,692 satuan
2. Nilai koefisiensi regresi manajemen talenta adalah 0,121, artinya jika Variabel manajemen talenta (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi manajemen pengetahuan X2 dengan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kepuasan pegawai pada kantor direktorat Jenderal pajak kanwil IV meningkat 0,121 Hal tersebut menunjukkan bahwa Variabel manajemen talenta yang disediakan berkontribusi positif bagi kepuasan pegawai
3. Nilai koefisiensi regresi manajemen pengetahuan adalah 0,688, artinya jika Variabel manajemen pengetahuan (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi manajemen talenta X1 dengan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kepuasan pegawai pada kantor

direktorat Jenderal pajak kanwil IV meningkat 0,688 Hal tersebut menunjukkan bahwa Variabel manajemen pengetahuan yang disediakan berkontribusi positif bagi kepuasan pegawai,

Uji Hipotesis

1 Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

| F hitung | F tabel | Sig | Standar | Keterangan |
|-----------------|----------------|------------------|----------------|-------------------|
| 111410 | 3,13 | 000 ^b | 0,05 | Model Layak |

Dari tabel di atas dapat diketahui hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung adalah 111410 sedang F tabel dapat diketahui dari perhitungan sebesar **3,13**, makaterlihat bahwa F hitung 111410 lebih besar dari F tabel **3,13** dengan derajat kesalahan sebesar 5% Selain itu, dapat diketahui pula bahwa nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 Maka dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Variabel manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh dengan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di kantor direktorat Jenderal pajak kanwil IV

2 Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

| Variabel | t_{hitung} | t_{tabel} | Sig | Keterangan |
|-----------------------|---------------------------|--------------------------|------------|-------------------|
| Manajemen Talenta | 2,199 | 1996 | 0,031 | Ha diterima |
| Manajemen Pengetahuan | 7,156 | 1996 | 0,000 | Ha diterima |

Berdasarkan hasil uji statistik T tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Manajemen talenta (X¹) yaitu memiliki nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,031 dapat dilihat pula bahwa nilai T hitung (2,199) lebih besar dari T tabel (1996) Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen talenta (X¹) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y)
- 2) Manajemen pengetahuan (X²) yaitu memiliki nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,000 dapat dilihat pula bahwa nilai T hitung (7,156) lebih besar dari T tabel (1996) sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen pengetahuan (X²) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

| R | R Square | Adjusted R Square |
|-------------------|-----------------|--------------------------|
| 0877 ^a | 0,769 | 0,762 |

Berdasarkan hasil analisis seperti yang ditampilkan pada tabel model *summary* di atas diketahui bahwa korelasi antara manajemen pengetahuan (X²), Manajemen Talenta (X¹) dan Kinerja Pegawai (Y) dengan korelasi produk momen by Pearson didapat nilai R hitung sebesar 0877 Jika dilihat dari tingkat korelasi dan kekuatan hubungan, nilai 0877 tergolong kuat Artinya, Manajemen Pengetahuan (X²), Manajemen Talenta (X¹) memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dilihat dari output koefisien determinasi tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi (R *square*) sebesar 0,769 atau 76,9% Artinya, variabel Manajemen Pengetahuan (X²), Manajemen Talenta

(X1) berpengaruh sebesar 76,9% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Sementara sebanyak 23,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di dalam penelitian ini

Uji Asumsi Klasik

1 Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|----------------------------|-----------|-------|---------------|
| Manajemen Talenta (X1) | 0,364 | 2,746 | Tidak Terjadi |
| Manajemen Pengetahuan (X2) | 0,364 | 2,746 | Tidak Terjadi |

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (vif) pada Variabel independen Manajemen Talenta (X1) (2,746), dan Variabel Manajemen Pengetahuan (X2) sebesar (2,746) lebih kecil dari 10,00 dan nilai *Tolerance* untuk setiap variabel independen lebih besar dari 0,100, sehingga bisa disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi gejala multikolinearitas

2 Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | t | Sig | Keterangan |
|----------------------------|--------|-------|---------------|
| Manajemen Talenta (X1) | 0,621 | 0,537 | Tidak Terjadi |
| Manajemen Pengetahuan (X2) | -0,207 | 0,836 | Tidak Terjadi |

Untuk mengetahui uji heteroskedastisitas dengan uji glejser ini, dengan Variabel Abs_RES berperan sebagai Variabel dependent Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi (sig) untuk Variabel Manajemen Talenta (X1) adalah 0,537 Sementara nilai signifikansi (sig) untuk Variabel Manajemen Pengetahuan (X2) adalah 0,836 Karena nilai signifikansi kedua Variabel di atas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi

3 Uji Normalitas (*Probability Plot*)

| Asymp Sig (2-tailed) | Standar | Keterangan |
|----------------------|---------|------------|
| 0200 | 0,05 | Normal |

Berdasarkan uraian gambar di atas dapat disimpulkan Hasil pengujian dengan menggunakan uji normalitas menunjukkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal Dilihat dari hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa *Asymp Sig* (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ Lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$)

Pembahasan

Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai

Adapun hasil pengujian yang dilakukan pada uji F mendapatkan hasil bahwa nilai F hitung 111410 dengan angka signifikansi sebesar 0,000 Dimana signifikansi 0,000 kurang dari

0,05 sehingga **Ha diterima**, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai secara simultan Hasil penelitian tersebut sama dengan hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa jika diuji secara parsial variabel manajemen talenta terhadap kinerja pegawai memiliki hasil yang tidak signifikan, manajemen pengetahuan terhadap kinerja

pegawai secara parsial tidak memiliki hasil yang signifikan namun jika diuji secara simultan pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai memiliki hasil yang signifikan pada Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah II

Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai

Hasil dari perhitungan pada Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t) di atas menunjukkan besarnya nilai t hitung 2,199 dengan angka signifikansi sebesar 0,031. Angka signifikansi ini lebih dari 0,05 sehingga dengan demikian hipotesa bahwa *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* **Ho diterima**. Kondisi ini menunjukkan dimana manajemen Talenta secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah II. Hal ini menjadi suatu masukan bagi perusahaan bahwa penerapan *talent management* yang diterapkan oleh instansi tersebut bisa memberikan dampak engagement terhadap pegawai di dalamnya, dan meningkatkan *performance* pegawainya.

Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Hasil dari perhitungan Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t) di atas menunjukkan besarnya nilai t hitung 7156 dengan angka signifikansi sebesar 0,00. Angka signifikansi ini lebih dari 0,05 sehingga dengan demikian hipotesa bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai **Ho diterima**. Kondisi ini menunjukkan dimana manajemen pengetahuan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah II. Hal ini menjadi suatu masukan bagi perusahaan bahwa penerapan manajemen pengetahuan yang diterapkan oleh perusahaan bisa memberikan dampak *engagement* dan juga meningkatkan *performance* pegawai.

Kesimpulan

1. Manajemen talenta, manajemen pengetahuan, secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai direktorat Jenderal pajak kanwil IV
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda Variabel Manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor direktorat Jenderal pajak kanwil IV
3. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada uji F berpengaruh signifikan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai secara simultan pada pegawai di kantor direktorat Jenderal pajak kanwil IV
4. Berdasarkan hasil dari perhitungan pada Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t) pada Variabel manajemen talenta terhadap kinerja pegawai menunjukkan hipotesa bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai **Ho diterima**
5. Berdasarkan Hasil dari perhitungan Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t) pada Variabel manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai menunjukkan hipotesa bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai **Ho diterima**

Saran

1. Untuk instansi
 - a. Manajemen talenta yang telah di lakukan oleh direktorat Jenderal pajak Jawa Tengah II sudah berjalan dan baik dengan hasil yang menunjukkan pengaruh yang signifikansi antara Variabel X dengan Y meskipun begitu, masih diperlukan evaluasi rutin oleh atasan terhadap aktifitas dan aspek yang masih di rasa perlu perbaikan dan peningkatan
 - b. Pada manajemen pengetahuan bagi instansi direktorat Jenderal pajak Jawa Tengah II di harapkan tetap mempertahankan dan memperhatikan dalam meningkatkan pengetahuan yang dimiliki pegawai melalui *upgrading knowledge* melalui pelaksanaan pelatihan untuk peningkatan *knowledge* baik online maupun offline agar kinerja semakin baik dalam memberikan pelayanan sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerja instansi
2. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti Variabel lain untuk mengetahui seberapa besar pengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi di Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah II

Daftar Pustaka

- Armstrong, & Michael (2018) *Managing People: A Practical Guide For Line Managers* (Bern Hidayat, Penerjemah) Jakarta: Bhuana Ilmu Populer
- Cappelli, P (2018) *Talent on Demand: Managing Talent in an Age of Uncertainty* Boston: Harvard Business School Press
- Dessler, G (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1 (terj)* Jakarta: Indeks
- Harmen, H, & Darma, M T (2018) Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa) *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*
- Karuri, M, & Nahashon, L (2018) Effect of Talent Management on Employee Outcomes : A Case Study of Central Bank of Kenya *The Strategic Journal of Business & Change*, 2
- Khanal, L, & Poudel, S R (2017) Knowledge Management, Employee Satisfaction and Performance: Empirical *Saudi Journal of Business and Management Studies* doi:DOI: 1021276/sjbms2017223
- Kosasih, Natalia, & Budian, S (2017) “Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Surabaya Plaza Hotel” *Jurnal Manajemen Perhotelan*
- Mahmudi (2016) In *Manajemen Kinerja Sektor publik* Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Mangusho, Y S, & Murei, R K (2017) Evaluation of Talent Management on Employees Performance in Beverage *International Journal of Humanities and Social Science*,
- Moeljono, & Djokosantoso (2017) In *LEAD! Galang Gagasan Tantangan SDM, Kepemimpinan* Jakarta: Elex Media Komputindo
- Nidan (2017) To Study The Impact of Employee Engagement on employee productivity and motivational level of employee in retail sector *IOSR Journal of Business and Management*
- Nisa, R C, Astuti, E S, & Prasetya, A (2019) Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*
- Nzewi, H, Chiekezie, O, & Ogbeta, M (2018) Talent Management and Employee Performance in Selected Commercial Banks In Asaba, Delta State, Nigeria *European*, 4

- Octavia, H V, & Susilo, H (2019) Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*
- Pella, Ahmad , D, & Inayati, A (2011) *Talent Management Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima* Jakarta: PTGramedia
- Rahman, A, & Hasan, N (2017) Modeling Effects of KM and HRM Processes to the Organizational Performance and Employee's Job Satisfaction *International Journal of Business and Management*, 7: 35-45
- Sadri, A, Hesam, P, Shadi, S, & Farhadi, M (2018) Studying The Impact of Talent Management on Performance of Staffs *International Academic Journal of Economic*, 2