

## **Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Efektivitas Organisasi dan Kinerja Organisasi**

**Ninik Indrayani<sup>1</sup>, Toni Herlambang<sup>2</sup>, Ni Nyoman Putu Martini<sup>3</sup>**

Koresponden: Ni Nyoman Putu Martini

Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi<sup>1</sup>, Universitas Muhammadiyah Jember<sup>2,3</sup>

Email : ninikindriyani0@gmail.com<sup>1</sup>

### **Abstract**

*This study aims to examine the effect of talent management and knowledge management on organizational effectiveness through organizational performance. This research was conducted in April – May 2022. The number of respondents was 100 people. The sampling technique used a questionnaire. The results showed that there was a positive and significant influence of talent management on the organizational performance of the Fatimah Islamic Hospital in Banyuwangi. There is a positive and significant influence of knowledge management on the organizational performance of the Fatimah Islamic Hospital in Banyuwangi. There is a positive and significant influence of talent management on the organizational effectiveness of the Fatimah Islamic Hospital in Banyuwangi. There is a positive and significant influence of knowledge management on the organizational effectiveness of the Fatimah Islamic Hospital in Banyuwangi. There is a positive and significant effect of organizational performance on the organizational effectiveness of the Fatimah Islamic Hospital in Banyuwangi. There is a positive and significant influence of talent management on organizational effectiveness through the organizational performance of the Fatimah Islamic Hospital in Banyuwangi. There is a positive and significant influence of knowledge management on organizational effectiveness through the organizational performance of the Fatimah Islamic Hospital in Banyuwangi.*

**Keywords:** *Talent Management, Knowledge Management, Organizational Performance, Organizational Effectiveness*

### **1. Pendahuluan**

Konsep efektivitas merupakan suatu konsep yang luas, mencakup berbagai faktor di dalam maupun di luar organisasi. Efektivitas organisasi juga dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang dibuat berdasarkan kebijaksanaan organisasi. Efektivitas organisasi dapat dilihat sejauh mana organisasi melaksanakan seluruh tugas pokoknya atau mencapai semua sasaran. Adapun yang menjadi tolak ukur efektivitas dalam penelitian ini yaitu

adanya target, produktivitas dan efisiensi.

Efektivitas organisasi harus mampu menggambarkan hubungan timbal balik yang harmonis antara organisasi dengan lingkungan yang lebih luas. Efektivitas organisasi juga adalah apakah suatu organisasi itu mampu bertahan dan hidup terus dalam lingkungannya sehingga kelangsungan hidup organisasi yang bersangkutan merupakan ukuran terakhir atau ukuran jangka panjang mengenai efektivitas organisasi (Fernanda, 2015). Oleh karena itu, dalam mengukur efektivitas suatu organisasi, akan dilihat sejauhmana atau seberapa besar kemampuan organisasi dalam melakukan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Efektivitas organisasi akan dapat terwujud apabila telah tercapai kinerja organisasi. Kinerja organisasi diartikan sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* ataupun *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Daft (2012) adalah kemampuan untuk pencapaian tugas organisasi dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Sembiring (2012), kinerja didefinisikan sebagai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan, program serta kebijakan dengan menggunakan sejumlah sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu aspek penting dalam pencapaian kinerja organisasi adalah adanya ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan bertalenta. Begitu halnya dengan rumah sakit. Sebagai organisasi yang memberikan pelayanan di bidang kesehatan, kualitas sumber daya manusia baik dari segi bakat (talenta) maupun pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan rumah sakit akan sangat mempengaruhi seperti apa dan bagaimana produktivitas rumah sakit tersebut. Rumah sakit dengan sumber daya manusia yang unggul akan mampu mengorganisir setiap kegiatan yang ada dalam rumah sakit dengan baik, karyawan akan mampu bekerja secara maksimal dan hasil yang dicapai akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Rachmadinata dan Hani (2017) menyatakan manajemen talenta memberikan kontribusi yang sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja

organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa talenta berupa skill (keterampilan) akan mendukung kinerja dan pencapaian kinerja organisasi (Siregar, dkk, 2016). Hasil penelitian Rumengan (2016) dan Afriani, et, al (2021) menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja bisnis organisasi. Artinya manajemen talenta merupakan proses mengidentifikasi dan menempatkan karyawan berbakat tinggi untuk menjalankan pekerjaan dan menghasilkan hasil pekerjaan. Sementara itu hasil penelitian Kardo dan Sri (2017) menunjukkan manajemen talenta berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja organisasi.

Manajemen pengetahuan merupakan salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan keunggulan bersaing sehingga mampu menciptakan kinerja organisasi yang unggul. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ward, et, al (2021) menyatakan ilmu pengetahuan yang dikelola oleh suatu organisasi dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan atau suatu proyek. Hasil temuan lainnya dinyatakan oleh Zaim et, al (2018) dan Oluike (2012) yang menyatakan manajemen pengetahuan merupakan upaya strategis perusahaan untuk meningkatkan kinerja organisasi sekaligus meningkatkan daya saing.

Penelitian terdahulu yang juga menjadi acuan pengaruh kinerja organisasi terhadap efektivitas organisasi adalah penelitian Hasanah, et, al (2020); Julianto et, al (2021) yang menyatakan adanya pengaruh kinerja organisasi terhadap efektivitas organisasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kontribusi positif kinerja organisasi terhadap pencapaian efektivitas organisasi. Namun hasil penelitian Nugraha (2020) menunjukkan kinerja organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap efektivitas organisasi. Artinya kinerja organisasi yang telah dilakukan kurang memberikan kontribusi positif bagi pencapaian efektivitas organisasi.

### **1.1. Grand Teori Organizational Effectiveness**

Pasolong (2013) menyatakan, efektivitas berasal dari kata efek dan digunakan istilah ini dalam sebuah hubungan sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai sebab dari variabel lain. Efektivitas berarti tujuan yang telah

direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan. Oleh karena itu efektivitas secara umum, adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang di ukur kualitas, kuantitas, dan waktu, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya (Sedharmayanti, 2016).

Daft (2012) menjelaskan efektivitas organisasi dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Ada beberapa pendekatan yang paling sering digunakan dalam pengukuran efektivitas organisasi salah satunya melalui pendekatan tujuan organisasi (*goal approach*). Yang dimaksud dengan tujuan (*goal*) organisasi adalah suatu keadaan atau kondisi yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Tujuan organisasi tersebut, terdiri dari tujuan jangka panjang ataupun jangka pendek, juga mencakup sasaran dari keseluruhan ataupun suatu bagian tertentu dari suatu organisasi. Pendekatan sasaran mengemukakan bahwa efektivitas organisasi diukur atau dinilai berdasarkan pencapaian atau hasil akhir.

### **1.2.Kinerja Organisasi**

Kinerja (*performance*) dinyatakan oleh Daft (2012) adalah kemampuan untuk pencapaian tugas organisasi dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Sumber daya yang dimaksudkan meliputi sumber daya manusia, seluruh kekayaan, kapabilitas, proses organisasi, atribut perusahaan, informasi serta pengetahuan yang dikendalikan perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan, program serta kebijakan dengan menggunakan sejumlah sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sembiring 2012). Kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input, output, outcome, benefit*, maupun *impact* (Sobandi, 2016). Penilaian kinerja dilakukan untuk menekankan perilaku yang tidak diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja juga penghargaan baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

### **1.3. Manajemen Talenta**

Menurut Mangusho, et, al (2015), Manajemen talenta adalah suatu proses untuk memastikan suatu perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan (future leaders) dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan (unique skill and high strategic value). Manajemen talenta adalah proses yang berkesinambungan yang meliputi: (1) Membuat rencana kebutuhan talenta; (2) Mengembangkan citra untuk menarik talenta terbaik dari pasar talenta; (3) Memastikan talenta yang baru masuk ke organisasi segera masuk ke level produktif; (4) Melaksanakan program mempertahankan talenta yang terbaik; (5) Memfasilitasi aliran talenta terus-menerus ke unit, lokasi, departemen, SBU (Sub Bagian Unit) diorganisasi yang memiliki dampak paling signifikan bagi keunggulan organisasi.

Pendapat Tash, et, al (2016) mengenai manajemen talenta sebagai berikut: Talent adalah manusia manusia yang ingin dipelihara perusahaan karena kelebihanannya, talent juga dapat diartikan karyawan yang diidentifikasi memiliki potensi menjadi pemimpin masa depan perusahaan. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta adalah proses yang dilakukan oleh manajemen perusahaan yang mengelola talenta mereka agar dapat kompetitif dengan perusahaan lain. Manajemen talenta ini terdiri dari berbagai proses, yakni perencanaan, perekrutan, penempatan, orientasi, pengembangan, penilaian, pengelolaan, dan pemberian kompesasi yang tepat terhadap semua karyawan yang dimiliki oleh perusahaan.

#### **1.4. Manajemen Pengetahuan**

Pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimilikinya (mata, hidung, telinga, dan sebagainya). Dengan sendirinya, pada waktu penginderaan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi intensitas perhatian dan persepsi terhadap objek. Sebagian besar pengetahuan seseorang diperoleh melalui indera pendengaran (telinga), dan indera penglihatan (mata) (Notoatmodjo, 2015).

Pengetahuan itu sendiri dipengaruhi oleh faktor pendidikan formal. Pengetahuan sangat erat hubungannya dengan pendidikan, dimana diharapkan bahwa dengan pendidikan yang tinggi maka orang tersebut akan semakin luas

pula pengetahuannya. Akan tetapi perlu ditekankan, bukan berarti seseorang yang berpendidikan rendah mutlak berpengetahuan rendah pula. Pengetahuan seseorang tentang suatu objek mengandung dua aspek, yaitu aspek positif dan negatif. Kedua aspek ini yang akan menentukan sikap seseorang semakin banyak aspek positif dan objek yang diketahui, maka akan menimbulkan sikap makin positif terhadap objek tertentu (Slavković dan Babić, 2013). Kumar dan Kumar (2015) mengatakan manajemen pengetahuan adalah mengelola pengetahuan perusahaan melalui proses yang ditentukan secara sistematis dan organisasi untuk memperoleh, mengatur, mempertahankan, menerapkan, berbagi, memperbarui pengetahuan karyawan baik secara diam-diam dan eksplisit untuk meningkatkan kinerja organisasi dan menciptakan nilai.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan – hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dan juga untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian (Singarimbun dan Efendi, 2012). Penelitian ini menggunakan 2 variabel eksogen, yaitu Manajemen talenta (X1) dan Manajemen pengetahuan (X2) dan variabel endogen yaitu Kinerja Organisasi (Z), dan Efektivitas Organisasi (Y). Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi yang beralamat di jalan jember no 25 kabat banyuwangi sebagai objek penelitian. Waktu penelitian dilakukan selama bulan Maret 2022.

Sampel penelitian dipilih mewakili dari sebagian jumlah populasi penelitian yang representatif. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan tujuan untuk mendapatkan sampel yang representatif sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Adapun kriteria sampel yang akan digunakan yaitu:

1. Pegawai yang memiliki kinerja minimal dalam kategori baik.
2. Pegawai yang menduduki jabatan dalam struktur organisasi rumah sakit minimal pada level sebagai kepala shift.
3. Pegawai dengan masa kerja minimal 2 tahun.

Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

**Tabel 1 Penentuan Sampel Dengan Teknik Purposive Sampling**

Kriteria Sampel	Jumlah Sampel
Pegawai yang memiliki kinerja kategori baik	274 Orang
Pegawai yang berstatus sebagai pelaksana	(174 Orang)
Pegawai dengan masa kerja minimal 2 tahun	(255 Orang)
Pegawai yang menduduki jabatan dalam struktur organisasi dan memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun	100 Orang

PLS merupakan bagian, sekaligus alternatif SEM PLS pertama kali dikembangkan oleh Herman Wold. PLS dikembangkan sebagai alternatif pemodelan persamaan structural yang dasar teorinya lemah Indikator dari variabel laten tidak hanya memenuhi model refleksif, akan tetapi formatif. Variabel laten bisa berupa hasil pencerminan indikatornya, diistilahkan dengan indikator refleksif. Variabel laten ini bisa dibentuk dari indikatornya, diistilahkan dengan indikator formatif. PLS dapat digunakan sebagai konfirmasi teori (theoretical testing) dan merekomendasikan hubungan yang belum ada dasar teorinya (eksploratori). Pada model struktural, yang disebut juga sebagai model bagian dalam, semua variabel laten dihubungkan satu dengan yang lain dengan didasarkan pada teori substansi. Variabel laten dibagi menjadi dua, yaitu eksogenous dan endogenous. Variabel laten eksogenous adalah variabel penyebab atau variabel tanpa didahului oleh variabel lainnya dengan tanda anak panah menuju ke variabel lainnya (variabel laten endogenous). (Hair, et al., 2014).

### 3. Hasil Dan Pembahasan

#### 3.1 Uji Validitas

Evaluasi model pengukuran digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya, dibagi menjadi dua (2) yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. Hasil perhitungan uji validitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 2 Convergent Validity Variabel Manajemen Talenta**

Indikator	<i>Normalized pattern loading</i>	Keterangan
X11	0.872	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
X12	0.878	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
X13	0.929	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
X14	0.824	<i>Convergent validity</i> terpenuhi

Sumber: data diolah Warp PLS 7,0

Berdasarkan data pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa variabel manajemen talenta yang terdiri dari 4 indikator yaitu Perekrutan dan seleksi; Perencanaan sukses; Pelatihan dan pengembangan; Proses manajemen kinerja. menunjukkan nilai *normalized pattern loading factor* diatas 0,5 sehingga ke empat indikator tersebut memenuhi kriteria *convergent validity*.

**Tabel 3 Convergent Validity Variabel Manajemen Pengetahuan**

Indikator	<i>Normalized pattern loading</i>	Keterangan
X21	0.686	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
X22	0.651	<i>Convergent validity</i> terpenuhi

Sumber: data diolah Warp PLS 5,0

Berdasarkan data pada tabel 3 diatas menunjukkan bahwa variabel manajemen pengetahuan yang terdiri dari 2 indikator yaitu *tacid knowledge* dan *eksplisit knowledge* menunjukkan nilai *normalized pattern loading factor* diatas 0,5 sehingga ke dua indikator tersebut memenuhi kriteria *convergent validity*.

**Tabel 4 Convergent Validity Variabel Kinerja Organisasi**

Indikator	<i>Normalized pattern loading</i>	Keterangan
Z1	0.775	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
Z2	0.947	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
Z3	0.868	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
Z4	0.714	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
Z5	0.628	<i>Convergent validity</i> terpenuhi

Sumber: data diolah Warp PLS 5,0

Berdasarkan data pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja organisasi yang terdiri dari 4 indikator yaitu *input, output, outcome, benefit*, maupun *impact* menunjukkan nilai *normalized pattern loading factor* diatas 0,5 sehingga ke lima indikator tersebut memenuhi kriteria *convergent validity*.

**Tabel 5 Convergent Validity Variabel Efektivitas Organisasi**

Indikator	<i>Normalized pattern loading</i>	Keterangan
Y1	0.778	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
Y2	0.959	<i>Convergent validity</i> terpenuhi
Y3	0.884	<i>Convergent validity</i> terpenuhi

Sumber: data diolah Warp PLS 5,0

Berdasarkan data pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa variabel yang terdiri dari 3 indikator yaitu pencapaian tujuan, integrasi dan adaptasi menunjukkan nilai *normalized pattern loading factor* diatas 0,5 sehingga ke tiga indikator tersebut memenuhi kriteria *convergent validity*.



### 3.2 Uji Reliabilitas

**Tabel 6 Uji Reliabilitas**

Variabel	Composite reliability coefficients	Cronbach's alpha coefficients
Manajemen Talenta	0.904	0,856
Manajemen Pengetahuan	0.875	0,817
Kinerja Organisasi	0.830	0,724
Efektivitas Organisasi	0.921	0,892

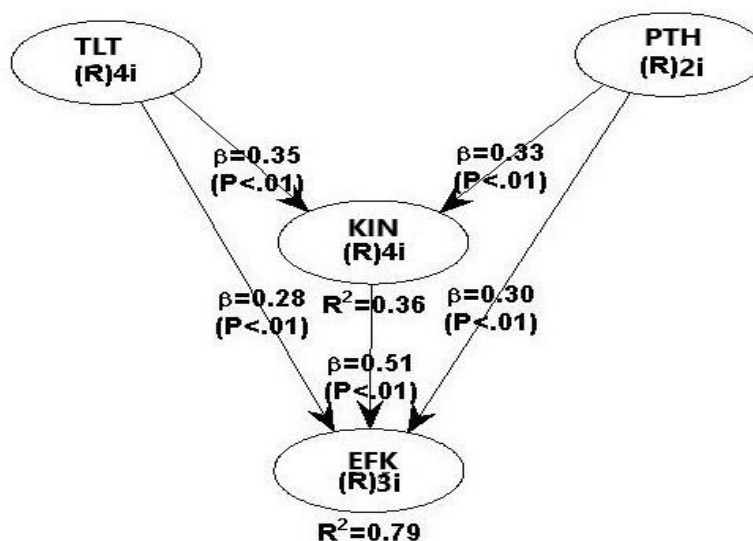
Sumber: Data diolah Warp PLS 5.0

Berdasarkan tabel diatas, hasil tersebut menunjukkan *composite realibility* yang memuaskan dari masing – masing variabel, yaitu manajemen talenta (0,904), manajemen pengetahuan (0,875), kinerja organisasi (0,830), efektivitas organisasi (0,921). Hasil dari cronbach’s alpha juga menunjukkan hasil yang baik, yaitu manajemen talenta (0,856), manajemen pengetahuan (0.817), kinerja organisasi (0,724), efektivitas organisasi (0.892). Dapat disimpulkan bahwa masing – masing konstruk memiliki *realibility* yang tinggi dimana hal ini dapat dilihat dari nilai *composite realibility* dan *cronbach’s alpha* seluruh konstruk lebih besar dari 0.70.

### 3.3 Uji Hipotesis

Untuk mengevaluasi hubungan struktural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antara variabel dengan membandingkan angka *p – value* dengan p value 0,01.

**Gambar 1 Model Penelitian**



Sumber: Data diolah Warp PLS 7.0

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa koefisien pengaruh variabel

manajemen talenta terhadap efektivitas organisasi sebesar 0,28 dengan nilai  $p < 0,01$ . Hasil ini signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Koefisien pengaruh variabel manajemen pengetahuan terhadap efektivitas organisasi adalah 0,30 dengan nilai  $p < 0,01$ . Hasil ini signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Koefisien pengaruh variabel manajemen talenta terhadap kinerja organisasi adalah 0,35 dengan nilai  $p < 0,01$ . Hasil ini signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Koefisien pengaruh variabel manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi adalah 0,33 dengan nilai  $p < 0,01$ . Hasil ini signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Koefisien pengaruh variabel kinerja organisasi terhadap efektivitas organisasi adalah 0,51 dengan nilai  $p < 0,01$ . Hasil ini signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Nilai  $R^2$  variabel kinerja organisasi 0,36 hal ini menunjukkan bahwa variansi variabel kinerja organisasi sebesar 36 % dapat dijelaskan oleh variansi variabel manajemen talenta dan manajemen pengetahuan. Nilai  $R^2$  variabel kinerja pegawai adalah 0,79, hal ini menunjukkan bahwa variansi variabel efektivitas organisasi sebesar 79% dapat dijelaskan oleh variansi variabel manajemen talenta, manajemen pengetahuan dan kinerja organisasi.

**Tabel 7 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	Koesifien Jalur	Signifikan	Keterangan
Pengaruh langsung:			
Manajemen talenta terhadap kinerja organisasi	0,350	<0,01	H1 diterima
Manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi	0,330	<0,01	H2 diterima
Manajemen talenta terhadap efektivitas organisasi	0,280	<0,01	H3 diterima
Manajemen pengetahuan terhadap efektivitas organisasi	0,300	< 0,01	H4 diterima
Kinerja organisasi terhadap efektivitas organisasi	0,360	<0,01	H5 diterima
Pengaruh tidak langsung:			
Manajemen talenta terhadap efektivitas organisasi melalui kinerja organisasi	0,675	<0,01	H6 diterima
Manajemen pengetahuan terhadap efektivitas organisasi melalui kinerja organisasi	0,646	<0,01	H7 diterima

Sumber: Data diolah Warp PLS 5.0

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan semua hipotesis yang diajukan dalam

penelitian ini diterima dan mendukung teori yang ada.

#### **4. Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen talenta terhadap kinerja organisasi Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi. Artinya semakin baik penerapan manajemen talenta maka akan meningkatkan kinerja organisasi.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi. Artinya semakin baik manajemen pengetahuan akan meningkatkan kinerja organisasi.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen talenta terhadap efektivitas organisasi Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi. Artinya semakin baik penerapan manajemen talenta maka akan meningkatkan efektivitas organisasi.
- d. Terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen pengetahuan terhadap efektivitas organisasi Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi. Artinya semakin baik manajemen pengetahuan maka akan meningkatkan efektivitas organisasi.
- e. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kinerja organisasi terhadap efektivitas organisasi Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi. Artinya semakin baik kinerja organisasi, maka akan semakin meningkatkan efektivitas organisasi.
- f. Terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen talenta terhadap efektivitas organisasi melalui kinerja organisasi Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi. Artinya semakin baik manajemen talenta, maka akan semakin meningkat pula efektivitas organisasi melalui kinerja organisasi.
- g. Terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen pengetahuan terhadap efektivitas organisasi melalui kinerja organisasi Rumah Sakit

Islam Fatimah Banyuwangi. Artinya semakin baik penerapan manajemen pengetahuan maka akan meningkatkan efektivitas organisasi melalui kinerja organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Hossam Korany. (2016), The Impact Of Talent Management On The Competitive Advantage In The Organizations, *Jurnal. UAE. Iran*.
- Chres F. P Laoh, Bernhard Tewal, Sem G Oroh .(2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado).*Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 16 No. 04 Tahun 2016.
- Cappelli, Peter and JR Keller. (2014). *Talent Management: Conceptual Approaches and Practical Challenges*. Wharton School of Business, University of Pennsylvania, Philadelphia, Pennsylvania 19104.
- Daft, L. Richard. (2012). *Summary Theory and Design*. Ebook.
- Emil, M. S Nugraha. (2020). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Kantor Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi*, Volume 6, Issue 2, Oktober 2020.
- Fernanda. (2015). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi di Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 3 (1) (2015): 55-67.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS). Edisi 4*.Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hair, J.F.Jr., G. Tomas M. Hult, G.T.M., Ringle, C.M., and Sarstedt, M. (2014)..A *Premier Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Harmen, H., (2018) Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa), *Jurnal Manajemen Publik*. Medan.
- Kehinde, James Sunday. (2012), Talent Management: Effect on Organizational Performance, *Jurnal. Nigeria*.
- Lumbantobing, L.R., (2014). *Sekilas tentang manajemen talenta*. Badan

pendidikan dan pelatihan keuangan kementerian keuangan.

- Mangusho, Y. S., Murei, R. K., Nelima, Eunice. (2015), Evaluation of Talent Management on Employees Performance in Beverage Industry: A Case of Delmonte Kenya Limited, *Jurnal. Kenya. Afrika Selatan*.
- Maurizio Massaro, John Dumay and Andrea Garlatti. (2015). Public sector knowledge management: a structured literature review. *Journal Of Knowledge Management* VOL. 19 NO. 3 2015, pp. 530-558.
- Manzoor, Q. A. (2012). Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 3.
- Niko Satria Rachmadinata, Hani Gita Ayuningtias. (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia* Vol.17 No.3 Desember 2017.
- Perdana, Wiwik Mulia dan Hani Gita Ayuningtias. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pindad (Persero), *e-Proceeding of Management : Vol.6, No.2 Agustus 2019*.
- Oluikpe, Paul (2012). Developing a corporate knowledge management strategy, *Journal Of Knowledge Management* VOL. 16 NO. 6 pp. 862-878, 2012, <https://doi.org/10.1108/13673271211276164>.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, kebijakan kinerja karyawan, kiat membangun organisasi kompetitif era perdagangan bebas dunia*. BPFPE, Yogyakarta.
- Roberto Luna-Arocas and Francisco J. Lara. (2020). Talent Management, Affective Organizational Commitment and Service Performance in Local Government. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2020, 17, 4827; doi:10.3390/ijerph17134827.
- Slavković, M., & Babić, V. (2013). Knowledge management, innovativeness, and organizational performance: Evidence from Serbia. *Economic Annals*, 58(199), 85–108.
- Sobandi, Budi.(2016). *Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah*. Bandung.
- Schiemann, W. A.(2013).From talent management to talent optimization. *Journal of World Business* (2013), <http://dx.doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.012>.
- Sholihin, Mahfud dan Dwi Ratmono, (2013). *Analisis SEM –PLS Dengan Warp PLS 3.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Stahl, Günter and Björkman, Ingmar and Farndale, Elaine and Morris, Shad S. and Paauwe, Jaap and Stiles, Philip and Trevor, Jonathan and Wright, Patrick (2012) Six principles of effective global talent management. *Sloan Management Review*, 53 (2).
- Sugiyono.(2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T. dan Wahyuningtyas, R. (2016). *Manajemen Talenta Terintegrasi*. Yogyakarta: Andi.
- Silvi Sri Nugraha Tamala, Dadan Ahmad Fadili. (2020).Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan. *FORUM EKONOMI* ISSN Print: 1411-1713 ISSN Online: 2528-150X.
- Tash, M. S., Ali, E. N. C., & Ahmadzadeh, M., (2016), The Effects of Talent Management on Employees Performance in Oil Jam Petrochemical Complex (Oil JPC): *The Mediating Role of Job Satisfaction.*, Jurnal. Iran.
- Ward, C. D., G. Cundill, G. F. Midgley, and A. Jarre. (2016). Drawing on diverse knowledge systems to enhance local climate understanding in the southern Cape, South Africa. *Ecology and Society* 26(4):10. <https://doi.org/10.5751/ES-12712-260410 / 2021>