

PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, KNOWLEDGE MANAGEMENT, DAN TALENT MANAGEMENT TERHADAP PERILAKU INOVATIF (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN PEMUDA OLAHRAGA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA PERIODE 2018-2023)

Arwantinus Ndau¹⁾, Syamsul Hady²⁾, Ignatius Soni Kurniawan³⁾

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa^{1,2,3)}

email : arwanndauwang@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan, knowledge management dan talent management terhadap perilaku inovatif. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini karyawan yang bekerja di Dinas DIKPORA DIY yang berjumlah 52 karyawan. Sumber data penelitian ini adalah data primer. Uji kualitas data menggunakan Uji validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Statistik t, Uji Statistik F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif DI Dinas DIKPORA DIY dilihat dari uji t diperoleh nilai t sebesar -2,265 dan signifikan sebesar 0,028 yang lebih besar dari 0,05. Knowledge management tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif di Dinas DIKPORA DIY dilihat dari uji t sebesar -0,135 dan nilai signifikan sebesar 0,893 yang lebih besar dari 0,05. Talent management berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif di Dinas DIKPORA DIY dilihat dari uji t sebesar 9,910 dan nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Keterlibatan karyawan, knowledge management, talent management secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif di Dinas DIKPORA DIY. Hal ini di tunjukan dengan hasil nilai F hitung sebesar 82,919 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Kata kunci: keterlibatan karyawan, knowledge management, talent management dan perilaku inovatif

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of employee involvement, knowledge management and talent management on innovative behavior. This research method uses quantitative. The sample in this study was 52 employees working at the DIKPORA DIY Service. The data source for this research is primary data. Test data quality using Validity Test, Reliability Test, and Classical Assumption Test. The data analysis technique in this research uses Multiple Linear Regression Analysis, t Statistical Test, F Statistical Test. The results of the research show that employee involvement does not have a significant effect on innovative behavior at the DIKPORA DIY Service. Seen from the t test, the t value is -2.265 and is significant at 0.028 which is greater than 0.05. Knowledge management does not have a positive and significant effect on innovative behavior in the DIY DIKPORA Service as seen from the t test of -0.135 and a significant value of 0.893 which is greater than 0.05. Talent management has a significant effect on innovative behavior in the DIY DIKPORA Service as seen from the t test of 9.910 and a sig value of 0.000 which is smaller than 0.05. Employee involvement, knowledge management, talent management simultaneously/together have a significant effect on innovative behavior in the DIY DIKPORA Service. This is shown by the calculated F value of 82.919 and a significant value of 0.000 which is smaller than 0.05.

Keywords: employee involvement, knowledge management, talent management and innovative behavior

1. PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi dengan berbagai tantangan yang ada menuntut kita untuk dapat menyesuaikan diri, salah satu cara agar mampu menyesuaikan dengan perubahan yang bersifat dinamis adalah dengan melakukan inovasi. Inovasi merupakan perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik (Angliawati & Maulyan, 2020). Perilaku kerja inovatif berperan penting dalam terhadap efektivitas dan kelangsungan hidup suatu organisasi, terutama pada lingkup organisasi yang berubah dengan cepat dimana karyawan memikirkan dan menerapkan ide atau gagasan yang inovatif dalam merespon perubahan lingkungan kerja.

Menurut mengemukakan bahwa dalam lingkungan yang kompetitif, globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat merupakan fasilitator penting untuk pertumbuhan bisnis. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Shanker *et al.*, (2019) mengatakan bahwa kegagalan membangun perilaku inovatif dapat mengurangi kemampuan bersaing dan meningkatkan risiko kegagalan kerja. Namun, jika organisasi dapat mendorong atau mendukung perilaku inovatif pada karyawannya, hal ini akan mendorong pencapaian dalam pekerjaan mereka. Inovasi terus dilakukan demi meningkatkan kualitas pelayanan agar tercapai kepuasan bagi masyarakat (Setiawan, 2019).

Perilaku kerja inovatif sangat penting bagi efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, terutama pada lingkungan organisasi yang berubah dengan cepat, di mana karyawan memikirkan dan menerapkan ide-ide yang inovatif dalam merespon perubahan lingkungan kerja (Harmen, 2018). Untuk menciptakan inovasi dalam organisasi, pegawai memiliki peranan penting karena menjadi pelaku utama dalam melakukan inovasi, terbukti bahwa perilaku inovatif yang dilakukan pegawai berpengaruh secara signifikan kinerja, sehingga membuktikan perilaku pegawai dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan organisasi (Kausal *et al.*, 2015). Perilaku sosial dan inovasi adalah perubahan sosial, dan perbedaan hanya dimaksudkan untuk menunjukkan sifat perubahan. Pentingnya perilaku kerja yang inovatif menjadi perhatian beberapa perusahaan agar dapat bertahan dan memiliki prospek dimasa mendatang.

Faktor pertama yang diduga dapat mempengaruhi perilaku inovatif ialah keterlibatan karyawan. Keterlibatan kerja karyawan adalah salah satu penentu utama yang mendorong kinerja karyawan tingkat tinggi. Perusahaan harus melibatkan karyawannya sehingga mereka membawa semangat dan energi tinggi dalam menjalankan tugasnya. Pada penelitian yang dilakukan (Ginting *et al.*, 2022). Keterlibatan karyawan merupakan suatu proses keikutsertaan pada kegiatan organisasi termasuk pengambilan keputusan dalam memecahkan permasalahan dalam organisasi. Keterlibatan karyawan mengacu pada tingkat investasi yang tinggi dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Bahwa Faktor kedua yang diduga memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif adalah *knowledge management*. Upaya yang dilakukan organisasi untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui *knowledge management*. Menurut (Fikri & Laily, 2022) Knowledge adalah aset yang sangat penting yang memungkinkan organisasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Semua orang memiliki pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman kerja mereka sendiri, dan semakin lama mereka bekerja, semakin banyak pengetahuan dan pemahaman mereka tentang pekerjaan mereka. Dengan demikian, pengetahuan yang dimiliki seseorang Untuk mencapai tujuan perusahaan, seseorang harus memiliki kelompok pekerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang kuat yang dapat dibagi antara satu sama lain. Ini karena jika pekerja memiliki pengetahuan dan berbagi pengetahuan tersebut dengan teman kerja mereka, mereka biasanya akan menunjukkan tindakan inovatif, yang dapat memberikan motivasi mental bagi pekerja yang memiliki potensi yang lebih rendah. ng akan menjadi aset bagi mereka sendiri, bukan milik organisasi.

Talent manajemen merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Karyawan dengan talenta yang baik dapat menciptakan ide-ide yang didasarkan pada kemampuan, keterampilan dalam bidang tertentu (Lewis & Heckman, 2006). Hasil penelitian dari (Aryanti et al., 2021) membuktikan manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja yang inovatif.

Fenomena yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu Pada tahun 2020, Indeks Inovasi Global (*Global Innovation Index/GII*) Indonesia berada di peringkat ke 85 dari 131 negara di dunia, dengan skor 26,49 (maksimum 100), dibawah skor rata-rata 30,94. GII digunakan untuk melihat aspek multidimensi inovasi dengan berdasarkan 80 indikator yang dikelompokkan menjadi input dan output inovasi. Peringkat Indonesia tersebut tidak berubah sejak 2018. Di kawasan Asia Tenggara, posisi Indonesia hanya lebih baik dari Kamboja dan Myanmar (*Cornell University, INSEAD, 2020*). Inovasi juga merupakan salah satu indikator pengukuran indeks daya saing global.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ajiardani & Anjaningrum, 2022) bahwa laporan World Bank, indeks daya saing Indonesia mengalami penurunan dari posisi 32 menjadi posisi 40 dari total 63 negara (DPR RI, 2020). Melihat kondisi tersebut, berbagai upaya perlu dilakukan agar bangsa Indonesia mampu meningkatkan daya saing, dengan inovasi sebagai salah satu solusi untuk menghadapi tantangan pembangunan ekonomi dan sosial, Tidak hanya itu, inovasi juga menjadi bagian yang penting untuk menunjukkan kemandirian dan kemajuan bangsa.

Dan adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Iffat et al., 2023) Agar mampu menciptakan inovasi, organisasi harus didukung dengan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk melakukan inovasi di tempat kerja. Keberhasilan implementasi dari ide-ide yang dikembangkan oleh SDM tersebut dipengaruhi oleh perilaku inovatif karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian empiris terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan, *knowledge management*, dan *talent management* khususnya Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (DIKPORA). Hal ini dilakukan dengan alasan bahwa kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga.

Dari uraian yang telah disampaikan sebelumnya maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Keterlibatan Karyawan, *Knowledge Management*, Dan *Talent Management* Terhadap Perilaku Inovatif

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut (Jhuji et al., 2020) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan. Sedangkan menurut (Marlina et al., 2018) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat dikatakan bahwa manajemen adalah suatu ilmu atau seni dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien.

Perilaku Inovatif

Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok, atau organisasi tersebut (Fajar Kusuma, 2024).

Menurut (Setiawan, 2019) perilaku kerja inovatif merupakan rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan oleh pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan

perilaku kerja yang efektif. Inovasi dapat diartikan sebagai semua tindakan individu yang diarahkan pada kepentingan organisasi dimana didalamnya dilakukan introduksi dan aplikasi ide-ide baru yang menguntungkan.

(Putranto et al., 2022) menjelaskan inovasi sebagai serangkaian aktivitas atau usaha dalam menghadapi pekerjaan yang melibatkan cara-cara dan ide-ide baru untuk menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif adalah keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi.

Keterlibatan Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tumanggor et al., 2022) bahwa keterlibatan karyawan adalah proses seseorang untuk terlibat (*involve*), antusias (*enthusiast*), memiliki komitmen dan memberi usaha lebih (*extra effort*) untuk perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Ruky (2019) menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan adalah konsep yang cukup sederhana untuk dipahami, tetapi begitu mudah untuk di implementasikan.

Penelitian yang dilakukan oleh (2017), (2016) mengatakan bahwa keterlibatan karyawan adalah salah satu cara bagi suatu organisasi untuk mengukur hasil dari investasi yang telah mereka keluarkan demi pengembangan sumber daya manusia.

Keterlibatan karyawan adalah hasil dari kondisi pekerjaan yang mendukung, seperti reputasi organisasi sebagai perusahaan yang baik, ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan. Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan adalah proses seseorang untuk terlibat (*involve*), antusias (*enthusiast*), memiliki komitmen dan memberi usaha lebih serta karyawan-karyawan menghadirkan dimensi fisik, kognitif, emosional, dan ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan untuk menghasilkan kualitas kinerja yang tinggi.

Knowledge Management

Pengertian tentang *knowledge management* (KM) sangatlah banyak dan beragam menurut para ahli. Tentunya juga seiring dengan perkembangan dunia ini maka pengertian itupun akan terus berubah sesuai dengan zamannya. *Knowledge management* adalah suatu proses untuk menyebarluaskan, menangkap dan memanfaatkan pengetahuan yang ada sebagai bentuk dalam mempertahankan keunggulan kompetitif suatu organisasi (Kausal et al., 2015)

Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Suputra & Sriathi, 2018) mengemukakan bahwa *knowledge management* adalah

: *Knowledge management* adalah sebuah koordinasi sistematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan value melalui penggunaan ulang dan inovasi. Koordinasi ini bisa dicapai melalui menciptakan, membagi dan mengaplikasikan pengetahuan dengan menggunakan pengalaman dan tindakan yang telah diambil perusahaan demi kelangsungan pembelajaran organisasi.

Dari berbagai pendapat tentang *knowledge management* maka dapat kita simpulkan bahwa manajemen pengetahuan atau *knowledge management* adalah suatu proses bagaimana suatu organisasi dalam mengelola pengetahuan yang ada, kemudian pengetahuan tersebut di manfaatkan dan di sampaikan kepada seluruh *stakeholders* organisasi tersebut dalam rangka mencapai visi dan misi agar tetap eksis dibandingkan dengan kompetitor yang lain.

Talent Management

Talent adalah karyawan yang dapat memberikan kontribusi di atas rata rata melalui pencapaian kinerja tinggi dan memiliki potensi untuk mempengaruhi pertumbuhan

organisasi saat ini dan masa depan. *Talent* di sini tidak hanya terbatas pada level tertentu, tetapi berlaku untuk semua fungsi dan kelompok di dalam organisasi. Menurut para ahli *Talent* mempunyai pengertian sebagian berikut:

penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2023) mendefinisikan talenta sebagai sekelompok karyawan yang menunjukkan kualifikasi, keterampilan, dan prestasi di atas rata-rata dan cocok untuk dipromosikan ke posisi manajerial.

(Putranto et al., 2022) mendefinisikan talenta sebagai individu yang membantu membuat perbedaan yang signifikan dalam kinerja organisasi saat ini dan masa depan.

Talent Management adalah rangkaian kegiatan terpadu untuk mengelola karyawan berkinerja tinggi di semua level organisasi, yang komponen utamanya adalah talent melalui pengadaan dan orientasi, pengembangan talenta melalui manajemen kinerja, pembelajaran, dan retensi talenta melalui perencanaan karier, perencanaan suksesi, dan retensi bakat. Menurut ((2017), 2016) mendefinisikan talent management sebagai rangkaian kegiatan yang terintergrasi dan luas yang bertujuan untuk mengamankan aliran talenta dalam suatu organisasi dan menciptakan konsep bahwa talent adalah sumber daya terpenting dalam suatu organisasi.

Talent Management sangat penting bagi suatu organisasi karena organisasi yang baik biasanya didukung oleh pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih proaktif dan terstruktur. Untuk mengoptimalkan kemampuannya dalam mencapai keunggulan, suatu organisasi harus memiliki talent management yang proaktif dan metode yang sistematis dalam melakukan kegiatan untuk melaksanakan kegiatan talent management tersebut. Implementasi yang sukses dari manajemen talenta menguntungkan baik organisasi maupun karyawan (Fujiani Hariyanto & Ferdian, 2019) .

3. METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian

Metode penelitian berdasarkan teknik pengumpulan datanya maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *metode survey* yaitu kegiatan mengumpulkan data mengenai fakta-fakta yang merupakan pendukung terhadap penelitian dengan maksud untuk mengetahui status, gejala, menentukan kesamaan status dengan cara membandingkan dengan standar yang sudah dipilih dan atau ditentukan (Arikunto, 2019).

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer berdasarkan komunikasi antar peneliti dan responden dimana data peneliti berupa subjek yang menyatakan opini, sikap, pengalaman dan karakteristik subjek penelitian secara individu atau secara berkelompok. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas DIKPORA DIY. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik simple random sampling yang secara khusus menggunakan teknik sample acak. Melalui metode simple random sampling dapat diartikan bahwa peneliti memberikan kesempatan yang sama pada setiap individu dalam populasi untuk menjadi sample. Dengan penjelasan tersebut maka diperlukan jumlah sample minimal untuk dapat direpresentasikan pada populasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Istiyono & Rizal, 2022), disarankan untuk menggunakan sampel minimum sebanyak 100 untuk penelitian deskriptif. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka subjek penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas DIKPORA DIY.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data mengacu pada cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Data yang telah terkumpul digunakan untuk menguji hipotesis yang telah

dirumuskan. Teknik yang dilakukan melalui Studi Literatur dan kuesioner.

Uji Kualitas Data

Uji Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian atau kuesioner dapat di evaluasi melalui uji reabilitas dan validitas. Pengujian tersebut masing – masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Hasil penelitian yang valid jika ada kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Selanjutnya hasil penelitian juga harus liabel yaitu terjadi kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Jadi instrumen penelitian yang valid dan reliabel merupakan syarat untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas dan uji reliabilitas.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016) Teknik analisis data adalah cara mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, men- tabulasi data berdasarkan variabel dari responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis yang dilakukan adalah analisis deskriptif dan uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji linieritas, uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen yang memiliki lebih dari satu variabel (Agustina, 2021). Persamaan regresi untuk penelitian ini dituliskan dalam model sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Perilaku inovatif
- α = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi variabel independen
- X_1 = Keterlibatan karyawan
- X_2 = *Knowledge management*
- X_3 = *Talent management*
- e = Error term

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah **Uji Parsial (Uji T) dan Uji Statistik (Uji F)**

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Reponden penelitian ini dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang atau sebanyak 52% dan 25 orang atau 48% berjenis kelamin perempuan. Usia responden dengan umur 21-40 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 33% sedangkan umur 41-60 tahun sebanyak 35 orang dengan persentase 67%. Pendidikan terakhir D1/D2/D3 sebanyak 0 orang dengan persentase 0% sedangkan responden dengan pendidikan terakhir S1/S2/S3 sebanyak 52 orang dengan persentase 100%. Responden dengan penghasilan 1.000.000-2.000.000 sebanyak 18 orang dengan persentase 35% sedangkan responden dengan penghasilan 2.000.000-2.500.000 sebanyak 34 orang dengan persentase 65%.

Analisis Data

Berdasarkan hasil olah data pada uji validitas pada data penelitian ini, disimpulkan bahwa pada setiap indikator memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dengan begitu dapat diartikan semua indikator dapat digunakan dalam penelitian ini.

Nilai *Cronbach's Alpha* untuk keterlibatan karyawan sebesar 0,717, *knowledge management* sebesar 0,815, *talent management* sebesar 0,832 dan perilaku inovatif sebesar 0,806, sehingga keseluruhannya memiliki nilai lebih besar dari 0,60 yang berarti seluruh butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel independen (keterlibatan karyawan, *knowledge management* dan *talent management*) dan variabel dependen (perilaku inovatif) dalam lembar kuesioner penelitian ini dapat dinyatakan reliabel. Dengan kata lain bahwa seluruh instrument pengukuran pada penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 52 orang. Nilai minimum pada variabel X1 yaitu keterlibatan karyawan sebesar 20 dan nilai maksimumnya sebesar 30. Rata-rata variabel X1 sebesar 25,85 dan nilai standar deviasinya sebesar 2,304. Pada variabel *knowledge management* atau X2 nilai minimum yaitu 18, nilai maksimal sebesar 30, nilai rata-rata sebesar 24,85 dan nilai standar deviasinya sebesar 2,081. Variabel X3 *talent management* nilai minimum sebesar 16, nilai maksimalnya 30. Nilai rata-rata variabel X3 sebesar 24,46 dan nilai standar deviasinya sebesar 2,570. Variabel Y atau perilaku inovatif nilai minimum sebesar 16 dan nilai maksimalnya 30. Rata-rata Y sebesar 23,87 dan nilai standar deviasinya sebesar 2,368.

Variabel keterlibatan karyawan sebanyak 6 butir. Pernyataan yang memiliki rata-rata terendah pada nomor 3 dengan nilai mean 4.1154 yaitu saya berusaha memenuhi target pekerjaan secara maksimal. Nilai tertinggi pada nomor 2 dengan nilai mean 4.7885 yaitu saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Variabel *knowledge management* sebanyak 6 butir. Pernyataan yang memiliki rata-rata terendah pada nomor 6 dengan nilai mean 3.9615 yaitu saya dapat menciptakan ide kreatif dalam bekerja. Nilai tertinggi pada nomor 5 dengan nilai mean 4.3654 yaitu saya mengetahui tugas dan fungsi atas pekerjaan saya.

Variabel *talent management* sebanyak 6 butir. Pernyataan yang memiliki rata-rata terendah pada nomor 5 dengan nilai mean 3.7885 yaitu pimpinan mampu memberikan semangat kepada karyawan. Nilai tertinggi pada nomor 2 dengan nilai mean 4.2500 yaitu perekrutan karyawan dilakukan dengan mempertimbangkan skill yang dibutuhkan.

Variabel perilaku inovatif sebanyak 6 butir. Pernyataan yang memiliki rata-rata terendah pada nomor 2 dengan nilai mean 3.7308 yaitu saya memiliki kemampuan komunikasi yang efektif untuk berbagi ide-ide dengan tim. Nilai tertinggi pada nomor 1 dengan nilai mean 4.1923 yaitu saya keterampilan kreatif untuk mengembangkan ide-ide baru.

Uji Asumsi Klasik

Pada hasil uji normalitas, yang mana penelitian ini memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,190 yang berarti lebih besar dari 0,05, oleh karena itu data pada penelitian ini berdistribusi normal dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Multikolinieritas pada kolom *standardized coefficients* pada nilai beta kurang dari 1 yaitu untuk X1 sebesar -0,148, X2 sebesar -0,015, dan X3 sebesar 0,897, sehingga tidak terjadi gejala multikolinieritas. Selain itu dapat disimpulkan juga dengan nilai VIF seluruh variabel penelitian memiliki nilai < 10,00, serta seluruh variabel yang digunakan memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10, sehingga penelitian ini tidak ditemukan gejala multikolinieritas.

Pada uji heterokedastisitas menggunakan metode glejser, untuk menentukan dalam penelitian ini terjadi gejala heterokedastisitas atau tidak, dapat dilihat dari kolom *standardized coefficients* pada nilai sig setiap variabel. Pada variabel keterlibatan karyawan

nilai sig sebesar 0,426, variabel *knowledge management* sebesar 0,434, dan *talent management* sebesar 0,431 yang berarti lebih besar dari 0,05. Semua nilai sig pada variabel penelitian lebih besar dari 0,05 sehingga tidak ditemukan gejala heterokedastisitas dalam penelitian ini

Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah model regresi linear berganda dalam penelitian ini terbukti telah terbebas dari penyimpangan asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis terhadap persamaan regresi yang dihasilkan oleh model regresi tersebut. Metode analisis regresi linier berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi sejauh mana hubungan antar variabel dependen dengan tiga variabel independen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari keterlibatan karyawan (X1), *knowledge management* (X2) dan *talent management* (X3) sedangkan variabel dependen adalah perilaku inovatif (Y). Untuk mengetahui variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat, maka peneliti melakukan analisis regresi linier berganda dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF	
B	Std. Error	Beta	t	Sig.				
1	(Constant)	6.109	1.946		3.139	.003		
	Keterlibatan Karyawan	-.148	.065	-.144	-2.265	.028	.835	1.198
	Knowledge Management	-.015	.110	-.013	-.135	.893	.361	2.773
	Talent Management	.897	.091	.974	9.910	.000	.349	2.865

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Sumber: Data primer diolah (2024)

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai standardized koefisien variabel keterlibatan karyawan sebesar -0,148, *knowledge management* -0,015, dan *talent management* 0,897, Adapun persamaannya sebagai berikut:

$$Y = 6,109 - 0,148 (X_1) - 0,015 (X_2) + 0,897 (X_3)$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan pengaruh keterlibatan karyawan (X₁), *knowledge management* (X₂) dan *talent management* (X₃) Terhadap perilaku inovatif (Y) memberikan informasi bahwa:

- $\alpha = 6,109$ artinya jika keterlibatan karyawan (X₁), *knowledge management* (X₂) dan *talent management* (X₃) tidak mengalami perubahan atau tetap (0) maka besarnya perilaku inovatif (Y) adalah 6,109.
- $b_1 = -0,148$ artinya keterlibatan karyawan (X₁) dinaikan satu satuan dan *knowledge management* (X₂) dan *talent management* (X₃) tidak berubah maka perilaku inovatif (Y) naik sebesar -0,148 satuan. Artinya setiap peningkatan keterlibatan karyawan (X₁) dapat meningkatkan perilaku inovatif (Y).
- $b_2 = -0,015$ artinya jika *knowledge management* (X₂) dinaikan satu satuan dan keterlibatan karyawan (X₁) dan *talent management* (X₃) tidak berubah maka perilaku inovatif (Y) naik sebesar -0,015 satuan. Artinya setiap *knowledge management* (X₂) dapat meningkatkan perilaku inovatif (Y).
- $b_3 = 0,897$ artinya jika *talent management* (X₃) dinaikan satu satuan dan keterlibatan karyawan (X₁) dan *knowledge management* (X₂) tidak berubah maka perilaku inovatif (Y) naik sebesar 0,897 satuan. Artinya setiap peningkatan *talent management* (X₃) dapat meningkatkan perilaku inovatif (Y).

Uji Hipotesis
Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (F)

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239.788	3	79.929	82.919	.000 ^a
	Residual	46.269	48	.964		
	Total	286.058	51			

a. Predictors: (Constant), Talent Management, Keterlibatan Karyawan, Knowledge Management

b. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Sumber: Data primer diolah (2024)

Dalam tabel 2, hasil uji simultan penelitian ini dihasilkan nilai F sebesar $82,919 > 0,273$ dan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hasil ini berarti bahwa variabel independent yaitu keterlibatan karyawan, *knowledge management*, dan *talent management* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (T)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.109	1.946		3.139	.003
	Keterlibatan Karyawan	-.148	.065	-.144	-2.265	.028
	Knowledge Management	-.015	.110	-.013	-.135	.893
	Talent Management	.897	.091	.974	9.910	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Sumber: Data primer diolah (2024)

Dari tabel 3, hasil uji t dapat dilihat hasil hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap perilaku inovatif
Dari tabel 4.24 diperoleh nilai t sebesar (-2,265) yang lebih kecil dari t tabel sebesar 0,273 dan nilai signifikan sebesar 0,028 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 ditolak yaitu keterlibatan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku inovatif tetapi tidak signifikan terhadap perilaku inovatif.
2. Pengaruh *knowledge management* terhadap perilaku inovatif
Dari tabel 4.24 diperoleh nilai t sebesar (-0,135) yang lebih kecil dari t tabel sebesar 0,273 dan nilai signifikan sebesar 0,893 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan hipotesis 2 ditolak yaitu *knowledge management* ada pengaruh secara negatif tetapi tidak signifikan terhadap perilaku inovatif.
3. Pengaruh *talent management* terhadap perilaku inovatif
Dari tabel 4.24 diperoleh nilai t sebesar 9,910 yang lebih besar dari t tabel sebesar 0,273 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima yaitu *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.916 ^a	.838	.828	.982	

a. Predictors: (Constant), Talent Management, Keterlibatan Karyawan, Knowledge Management

Sumber: Data primer diolah (2024)

Dari tabel 4.25 di atas penelitian ini memiliki nilai R Square sebesar 0,838 yang berarti variabel bebas dalam penelitian ini yaitu keterlibatan karyawan, *knowledge management*, *talent management* memberikan dampak signifikan terhadap variabel terikat perilaku inovatif sebesar 0,838 atau 83,8% dan selebihnya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Keterlibatan Karyawan (X₁) terhadap Perilaku Inovatif (Y) di Dinas DIKPORA DIY

Berdasarkan deskripsi data yang disajikan dari hasil penelitian terhadap 52 responden di Dinas DIKPORA DIY, diperoleh data tentang keterlibatan karyawan dengan nilai rata-rata 25,85, nilai minimum sebesar 20, nilai maksimum sebesar 30 dan nilai standar deviasi sebesar 2,304. Hasil uji parsial atau uji t nilai t sebesar - 0,144 dan nilai signifikan pada variabel X₁ pengalaman kerja sebesar 0,028 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu variabel X₁ secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku inovatif. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Himpi & Sinaga, 2024) keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kinerja. Hal ini dapat dilihat pada nilai p-value sebesar 0,821 > 0,05. Analisis penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kinerja. Nilai P-Value yang diperoleh, yaitu 0,821, melebihi level signifikansi yang ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, implikasi dari penelitian ini adalah perlunya pendekatan holistik dalam mendorong perilaku inovatif di Dinas DIKPORA DIY. Misalnya, organisasi dapat mengkombinasikan keterlibatan karyawan dengan program pengembangan keterampilan inovasi, pemberian penghargaan untuk ide-ide baru, atau menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas dan kolaborasi. Hal ini diharapkan dapat memperkuat hubungan antara keterlibatan karyawan dengan perilaku inovatif yang diharapkan.

Pengaruh *Knowledge Management* (X₂) terhadap Perilaku Inovatif (Y) di DIKPORA DIY

Berdasarkan deskripsi data yang disajikan dari hasil penelitian terhadap 95 responden di Dinas Dikpora DIY, diperoleh data tentang *knowledge management* dengan nilai rata-rata 24,85, nilai minimum sebesar 18, nilai maximum sebesar 30 dan nilai standar deviasi sebesar 2,081. Hasil uji parsial variabel *knowledge management* memiliki nilai t sebesar -0,013 dan nilai sig sebesar 0,893 lebih besar dari 0,05, sehingga *knowledge management* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramdhan (2018) yang mengatakan bahwa karyawan memiliki perilaku kerja inovatif meskipun tidak dipengaruhi secara langsung oleh *knowledge management* dan mungkin ada faktor lain yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun *knowledge management* diterapkan, pengaruhnya terhadap perilaku inovatif mungkin memerlukan dukungan dari faktor lain, seperti budaya inovasi, pemberdayaan karyawan, atau kepemimpinan yang mendorong aplikasi pengetahuan secara kreatif. Selain itu, efektivitas *knowledge management* juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana karyawan memiliki akses, kemampuan, dan motivasi untuk mengubah pengetahuan menjadi tindakan inovatif. Hal ini menekankan pentingnya pendekatan integratif yang tidak hanya fokus pada pengelolaan pengetahuan, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung penerapan inovasi.

Pengaruh *Talent Management* (X₃) terhadap Perilaku Inovatif (Y) di Dinas DIKPORA DIY

Berdasarkan deskripsi data yang disajikan dari hasil penelitian terhadap 95 responden di Dinas DIKPORA DIY, diperoleh data tentang *knowledge management* dengan nilai rata-rata 24,46, nilai minimum sebesar 16, nilai maximum sebesar 30 dan nilai standar deviasi

sebesar 2,570. Hasil uji parsial pada variabel *knowledge management* memiliki nilai t sebesar 0,973 dan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05, sehingga *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari Abadi dan Nur (2022) yang menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karena nilai $b = 0,322$ & $Sig = 0,000$. Hasil ini menunjukkan bahwa *talent management* memiliki peran penting dalam mendorong perilaku inovatif di Dinas DIKPORA DIY. Pengaruh positif dan signifikan ini mengindikasikan bahwa strategi pengelolaan talenta yang efektif, seperti pengembangan keterampilan, pengakuan terhadap kontribusi individu, dan penciptaan jalur karier yang jelas, dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berinovasi. Hal ini menekankan perlunya organisasi untuk terus memperkuat program *talent management* guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi secara berkelanjutan.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan (X_1), *Knowledge Management* (X_2) dan *Talent Management* (X_3) terhadap Perilaku Inovatif (Y) di Dinas DIKPORA DIY

Berdasarkan deskripsi data yang disajikan dari hasil penelitian terhadap 95 responden di Dinas DIKPORA DIY, diperoleh data tentang keterlibatan karyawan sebesar 20 dan nilai maksimalnya sebesar 30. Rata-rata variabel X_1 sebesar 25,85 dan nilai standar deviasinya sebesar 2.304. Pada variabel *knowledge management* atau X_2 nilai minimum yaitu 18, nilai maksimal sebesar 30, nilai rata-rata sebesar 24,85 dan nilai standar deviasinya sebesar 2.801. Variabel X_3 *talent management* nilai minimum sebesar 16, nilai maksimalnya 30. Nilai rata-rata variabel X_3 sebesar 24,46 dan nilai standar deviasinya sebesar 2,570. Variabel Y atau perilaku inovatif nilai minimum sebesar 16 dan nilai maksimalnya 30. Rata-rata Y sebesar 23,87 dan nilai standar deviasinya sebesar 2.368. Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh keterlibatan karyawan (X_1), *knowledge management* (X_2) dan *talent management* (X_3) terhadap perilaku inovatif (Y) karyawan di Dinas DIKPORA DIY. Hal ini dapat dilihat dari teknik uji F simultan, dimana memiliki F hitung sebesar 82,919 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini jika dibandingkan dengan F tabel maka F hitung $= 82,919 > F \text{ tabel} = 0,273$. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan, *knowledge management*, dan *talent management* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif. Temuan ini mengindikasikan pentingnya pendekatan integratif dalam pengelolaan sumber daya manusia, di mana ketiga variabel ini saling melengkapi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi. Dengan demikian, organisasi perlu memastikan bahwa setiap aspek tersebut diimplementasikan secara harmonis untuk memaksimalkan kontribusi karyawan terhadap inovasi.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif DI Dinas DIKPORA DIY dilihat dari uji t diperoleh nilai t sebesar -2,265 dan signifikan sebesar 0,028 yang lebih besar dari 0,05.
2. *Knowledge management* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif di Dinas DIKPORA DIY dilihat dari uji t sebesar -0,135 dan nilai signifikan sebesar 0,893 yang lebih besar dari 0,05.
3. *Talent management* berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif di Dinas DIKPORA DIY dilihat dari uji t sebesar 9,910 dan nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.
4. Keterlibatan karyawan, *knowledge management*, *talent management* secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif di Dinas

DIKPORA DIY. Hal ini di tunjukan dengan hasil nilai F hitung sebesar 82,919 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Saran

Mengingat talent management terbukti berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif, Dinas DIKPORA DIY sebaiknya terus meningkatkan program pengelolaan talenta. Upaya dapat difokuskan pada identifikasi dan pengembangan potensi karyawan yang memiliki bakat dan keterampilan inovatif.

Dinas DIKPORA DIY dapat menciptakan lingkungan yang mendorong kerja sama antar berbagai unit dalam organisasi untuk memadukan *talent management* dengan *knowledge management*, dan meningkatkan keterlibatan karyawan melalui program yang lebih terintegrasi.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dalam mengkaji terkait perilaku inovatif di Dinas dapat dijadikan hasil penelitian ini sebagai referensi, dan manambah wawasan dan pengembangan ilmu untuk penelitian yang lebih maksimal. Selain itu, penelitian ini perlu mengeksplorasi variabel lain seperti budaya organisasi, iklim kerja, atau motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, I., Nur, Y. (2022). *Pengaruh Manajemen Talenta, Knowledge Sharing, dan Modal Psikologi Terhadap Perilaku Inovatif dan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Di Kota Makassar*. Nobel Management Revie, Volume 3 Nomor 3
- Ajiardani, R. L. B., & Anjaningrum, W. D. (2022). Bagaimana Keterlibatan Kerja, Perilaku Kerja Inovasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Menjelaskan Kinerja Karyawan Vosco Group? *Jurnal Ecogen*, 5(3), 328. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13379>
- Andriany, E., Yacob, S., & Junaidi, J. (2022). Improving innovation capabilities through knowledge management and Motivation. *Put It Right Journal*, 1(1), 10–19. <https://doi.org/10.22437/pirj.v1i1.17187>
- Aristanto, D. B. (2017). The Effect of Knowledge Sharing To Individual Innovation Capability and Employee Performance (Selected Research'S Object Is PT. PLN (Persero) Unit Induk. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2(2), 1539–1545.
- Armstrong, S. (2010). The Sage handbook of human resource management. In *Choice Reviews Online* (Vol. 47, Issue 10). <https://doi.org/10.5860/choice.47-5751>
- Aryanti, Z., Iskandar, T. Z., Agustiani, H., & Cahyadi, S. (2021). Mengapa Remaja Berwirausaha? *Jurnal Psikologi*, 14(1), 74–87. <https://doi.org/10.35760/psi.2021.v14i1.3429>
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Prilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0. *JIMUPB: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8, No.1(1), 7–15. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i1.1562>
- Chandra, D. K., & Hadiyanti, S. U. E. (2020). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat Samarinda. *Borneo Student Research*, 2(1), 480–489.
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan Dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Satyagraha*, Vol.05, No(01), 18–29.
- Deriyanto, A. T. (2022). PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris Pada PT . Infomedia Nusantara Semarang). *Skripsi*.
- Dondokambey, J. R. J., Saerang, I. S., & ... (2024). Analysis of Human Capital Management in Improving Bank SulutGo's Performance Mediated by Talent Pool Management (Case Study at PT. Regional Development *European Journal ...*, 4(1), 114–129.

- Etikariena. (2020). the Role of Leadership Style in Employees' Innovative Work Behavior in Digital Technology Based Organizations. *Jurnal Ecopsy*, 7(1), 48–63.
- Fikri, F., & Laily, N. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(7), 1–20.
- Fujiani Hariyanto, R. P., & Ferdian, A. (2019). Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pelaksana Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom). *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(3), 254–267. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i3.207>
- Gheisari, F., Sheikhy, A., & Derakhshan, R. (2014). Explaining the relationship between organizational climate, Organizational commitment, Job involvement and organizational citizenship behavior among employees of Khuzestan gas company. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(20), 2986–2996. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n20p2986>
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hani Darmawati. (2021). Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36–41. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.38>
- 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). <https://doi.org/10.31289/jkbn.v4i2.1587>
- Hartono, J. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*.
- Himpi, P., & Sinaga, M. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Perilaku Inovatif. *Journal of Practical Management Studies*, 2(1), 09–14. <https://doi.org/10.61106/jpms.v2i1.14>
- Ifat, E., Sumartik, & Ubaidillah, H. (2023). Peran Keterlibatan Karyawan dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kelincahan Tenaga Kerja di Hotel Grand Whiz Trawas. *Jurnal Manajemen Dan Teknik Industri-Produksi*, XXIV(1), 39–48. <https://doi.org/10.350587/Matrik>
- Ismullah, A. N. (2018). Peran Kepemimpinan Autentik dan Modal Psikologis Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan. *World Development*, 1(1), 1–15. Istiyono, W. A., & Rizal, A. (2022). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Layanan, dan Kepercayaan terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi pada Pelanggan Restoran Mie Gacoan Cabang Semarang). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2395.
- Jhuji, Wawan, W., Eneng, M., & Nana, S. (2020). Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 113.
- Jufri, J., & Marimin, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119–123. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>
- Kausal, S., Pt, D. I., & Pensiontama, I. (2015). Pengaruh Kompetensi, Tim Kerja, Dan Pembelajaran, Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kausal Di Pt. Whitesky Aviation. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 8(2), 37–70. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v8i2.235>
- Kurniady, D. A. (2019). Kepemimpinan Partisipasif Kepala Sekolah. *CV.Eureka Media Aksara*, 1–96.
- Laksarini, R. F. (2018). KARYAWAN NON MEDIS DI RUMAH SAKIT ISLAM SITI AISYAH MADIUN TAHUN 2018 Oleh : RIAYANA FITRI LAKSARINI

- PEMINATAN ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN. *Skripsi*, 1–2.
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139–154. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.001>
- Marlina, D., Lina, N., Fernando, A., & Ramadhan, A. (2018). Implementasi Algoritma K-Medoids dan K-Means untuk Pengelompokan Wilayah Sebaran Cacat pada Anak. *Jurnal CoreIT: Jurnal Hasil Penelitian Ilmu Komputer Dan Teknologi Informasi*, 4(2), 64. <https://doi.org/10.24014/coreit.v4i2.4498>
- Masuroh, R., Apriani, I. F., & Sopiyan, P. (2023). Peran Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 6(2), 134–145. <https://doi.org/10.25134/ijsm.v6i2.8580>
- Mayasari Ginting, Y., Grace, K., Chandra, S., & Desmawanto Nainggolan, R. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Knowledge Management Terhadap Inovasi Dan Daya Saing Berkelanjutan (Sustainable Competitive Advantage). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 367–383.
- Nath, K. A. (2022). In the Limelight: December 2022. *Mayo Clinic Proceedings*, 97(12), 2177–2179. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2022.10.024>
- Ningrum, E. S., Wahyuni, P., & Hikmah, K. (2023). The Effect of Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance with Employee Engagement as Mediation Variable in BPJS Yogyakarta Indonesia. *International Journal of Current Science Research and Review*, 06(07), 4894–4903. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v6-i7-105>
- Nining Astutik, M., Diana, N., Hidayati, I., Studi Akuntansi, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Islam Malang, U. (2023). Pengaruh Pressure, Opportunity dan Rationalization Terhadap Kecurangan Akademik (Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Malang). *E_Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 12(02), 932–942.
- Nurchahyo, R., & Sensuse, D. I. (2019). Knowledge Management System Dengan Sesi Model Sebagai Media Knowledge Sharing Pada Proses Pengembangan Perangkat Lunak Di Pusat Komputer Universitas Tarumanagara. *Jurnal Teknologi Terpadu*, 5(2), 63–76. <https://doi.org/10.54914/jtt.v5i2.229>
- Purwanti, O. S., Pratama, A. N., & Dewi, V. Y. (2016). Peningkatan Kemampuan Kader Kesehatan dalam Pengelolaan Diabetes Melitus di Wilayah Kerja Puskesmas Gatak Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Komunikasi Kesehatan*, 7(2).
- Putranto, R. A., Dawud, J., Pradesa, H. A., Harijanto, D., & Agung Dharmanegara, I. B. (2022). Manajemen Talenta Pada Sektor Publik: Sebuah Studi Literatur Serta Arah Model Kajian Untuk Masa Depan. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 3(2), 176–211. <https://doi.org/10.32815/jpro.v3i2.1463>
- Rusmayadi, G. P., & Hariwibowo, R. R. P. (2023). Manajemen Talenta dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Magang. *Jurnal Pendidikan West Science*, 1(12), 753–761. <https://doi.org/10.58812/jpdws.v1i12.823>
- Santoso, E., Pasaribu, B., & Kurniawan Subagja, I. (2020). The Effect of Innovation and Entrepreneurial Orientation on Business Performance with Knowledge Management as Mediation Variables in MSMES West Java. *International Journal of Arts and Social Science*, 3(5), 41–57.
- Sari, I. (2023). *Analisis Pengaruh Talent Management, Compensation, Dan Work Motivation Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirta*
- Septriani, R. N., Hardiningrum, I. S., Mahaputra, A. P., & Azizah, S. (2022). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Commodities, Journal of Economic and Business*, 3(2), 82–93.

- Setiani, A. (2011). *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Wartawan Umum Harian Suara Merdeka*. 6(2), 1–163.
- Setiawan, A. C. (2019). Analisa Kesadaran Pengguna untuk Meningkatkan Fitur Customer Knowledge Management System. *Indonesian Journal on Networking and Security*, 8(2), 1–12.
- Shanker, B. H. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of vocational behavior*, 67-77.
- Siregar, Z. M. E., Suryana, Ahman, E., & Senen, S. H. (2019). Does knowledge management enhance innovation: A literature review. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(9), 1991–1994.
- Sulistiyanto, B. (2022). Peran Work Generation sebagai Variabel Moderator Hubungan antara Job Burnout dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Forum Ekonomi*, 509–521.
- Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(9), 4628. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i09.p01>
- Suryantoro, B., Punama, D. W., & Haqi, M. (2020). Jurnal Baruna Horizon Vol . 3, No . 1 Juni 2020. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 156–169.
- Tamala, S, S, N., Fadili, D, A. (2021). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahati Karawang. *Forum Ekonomi*, Vol.23, No.1.
- Tumanggor, Y., Marbun, S. N. B., & Rajaguguk, T. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 8(2),137–147. <https://doi.org/10.46880/methonomi.vol8no2.pp137-147>
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai* , 7(1), 2896–2910.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Zuhaena, F., & Harsuti, H. (2021). Keterlibatan Karyawan Dan Perilaku Inovatif: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 8(2), 66–72. <https://doi.org/10.32477/jrm.v8i2.293>
- Ramadhan, F. (2018). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan (Kasus di Grand Pasundan Convention Hotel)*. Tugas Akhir, 023 / 2014 / BA. Undergraduate Theses from JBPTPPOLBAN