

ANALISIS PENGARUH SISTEM INFORMASI (SIASN) DAN MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA ASN MELALUI RETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Gerry Ananda Pasaribu
Badan Kepegawaian Negara, Jakarta
E-mail: [*gerry.ananda@bkn.go.id](mailto:gerry.ananda@bkn.go.id)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Sistem Informasi (SIASN), Manajemen Talenta, dan Retensi ASN terhadap Kinerja ASN di Badan Kepegawaian Negara (BKN). Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan survei dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, melibatkan 61 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier dan uji T untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SIASN berpengaruh positif terhadap Manajemen Talenta, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap Retensi ASN. Selain itu, Retensi ASN terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Model penelitian ini menjelaskan 71.4% variasi dalam Kinerja ASN, menegaskan pentingnya integrasi antara sistem informasi dan manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di BKN dan sektor publik secara umum.

Kata kunci

Sistem Informasi, Manajemen Talenta, Retensi ASN, Kinerja ASN

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the Information System (SIASN), Talent Management, and Employee Retention on ASN Performance at the National Civil Service Agency (BKN). The background of this research is based on the importance of effective human resource management in enhancing employee performance in the public sector. The methodology employed is a quantitative approach, utilizing surveys and questionnaires as data collection tools, involving 61 respondents selected through purposive sampling. The results indicate that SIASN, Talent Management, and Employee Retention significantly impact ASN Performance, with a model explaining 71.4% of the variance in performance outcomes. This research provides valuable insights for the development of human resource management policies in the public sector.

Keywords

Information System, Talent Management, Employee Retention, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang pesat, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aspek krusial dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di sektor publik (Mitosis, 2021). Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam pengelolaan aparatur sipil negara (ASN) di Indonesia, memiliki peran sentral dalam memastikan bahwa SDM yang dimiliki dapat berkontribusi secara optimal terhadap pelayanan publik. Dalam konteks ini, manajemen talenta dan sistem informasi muncul sebagai dua pilar penting yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja ASN.

Manajemen Talenta merujuk pada serangkaian praktik yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan individu-individu yang memiliki potensi tinggi dalam organisasi (Bagheri dkk., 2020). Di BKN, manajemen talenta tidak hanya berfokus pada pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan karakter dan kepemimpinan ASN. Dengan menerapkan strategi manajemen talenta yang efektif, BKN dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional ASN, sehingga mereka dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Hal ini sangat penting mengingat tantangan yang dihadapi oleh ASN dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, yang sering kali memerlukan adaptasi terhadap perubahan kebijakan dan teknologi.

Di sisi lain, Sistem Informasi berperan dalam mengelola informasi dan pengalaman yang dimiliki oleh ASN untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Martins, 2021). Dalam konteks BKN, sistem informasi mencakup pengumpulan, penyimpanan, dan distribusi pengetahuan yang relevan, sehingga ASN dapat mengakses informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan yang tepat. Dengan adanya Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN), BKN memiliki alat yang kuat untuk mendukung percepatan pelayanan, memungkinkan ASN untuk berbagi informasi dan praktik terbaik secara lebih mudah. SIASN tidak hanya berfungsi sebagai platform teknologi, tetapi juga sebagai jembatan yang menghubungkan berbagai elemen dalam manajemen talenta dan pengetahuan, menciptakan sinergi yang dapat meningkatkan kinerja ASN secara keseluruhan.

Pentingnya kedua aspek ini tidak dapat dipandang sebelah mata, terutama dalam konteks pelayanan publik yang semakin kompleks. Manajemen talenta yang baik akan menghasilkan ASN yang tidak hanya kompeten, tetapi juga berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Sementara itu, sistem informasi yang efektif akan memastikan bahwa pengetahuan yang dimiliki ASN tidak hilang, tetapi terus berkembang dan dapat diakses oleh generasi berikutnya (Barba-Aragón, 2024). Dengan demikian, integrasi antara manajemen talenta dan sistem informasi di BKN melalui SIASN menjadi langkah strategis yang tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat kapasitas organisasi dalam menghadapi tantangan di masa depan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai pengaruh manajemen talenta dan sistem informasi terhadap kinerja ASN, serta bagaimana retensi karyawan dan kinerja karyawan berperan sebagai variabel intervening yang signifikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen SDM di BKN, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik di Indonesia.

Sistem Informasi

Sistem informasi (SI) telah menjadi elemen krusial dalam pengelolaan organisasi modern, terutama dalam konteks pengambilan keputusan dan efisiensi operasional (Babelova, 2023). Dalam era digital saat ini, SI tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengumpulkan dan menyimpan data, tetapi juga sebagai platform yang mendukung analisis dan distribusi informasi yang diperlukan untuk mendukung strategi organisasi. Menurut Liu (2021), sistem informasi dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari teknologi, orang, dan proses yang mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi. Definisi ini menekankan pentingnya integrasi antara teknologi dan manusia dalam menciptakan nilai bagi organisasi.

Dalam konteks organisasi publik, seperti Badan Kepegawaian Negara (BKN), sistem informasi memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Sebuah studi oleh Selvaraj (2023) menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi yang baik dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan oleh Chen (2023), yang menekankan bahwa sistem informasi yang efektif memungkinkan organisasi untuk mengelola pengetahuan dan informasi dengan lebih baik, sehingga mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat dan cepat.

Lebih lanjut, penelitian oleh Iqbal (2021) menunjukkan bahwa sistem informasi yang terintegrasi dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi dan mengembangkan talenta, serta memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi antar departemen. Dalam konteks BKN, Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) berfungsi sebagai alat yang menghubungkan berbagai elemen dalam manajemen talenta dan pengetahuan, menciptakan sinergi yang dapat meningkatkan kinerja ASN secara keseluruhan. Dengan adanya SIASN, BKN dapat mengumpulkan dan menganalisis data terkait kinerja ASN, yang sangat penting untuk merumuskan kebijakan dan strategi pengembangan SDM yang lebih efektif.

Namun, tantangan dalam penerapan sistem informasi juga perlu diperhatikan. Penelitian oleh Shahin (2024) mengidentifikasi bahwa banyak organisasi menghadapi kesulitan dalam mengadopsi teknologi baru dan mengintegrasikannya ke dalam proses bisnis yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan sistem informasi tidak hanya bergantung pada teknologi itu sendiri, tetapi juga pada kesiapan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan. Oleh karena itu, penting bagi BKN untuk tidak hanya fokus pada implementasi teknologi, tetapi juga pada pengembangan budaya organisasi yang mendukung penggunaan sistem informasi secara efektif.

Secara keseluruhan, sistem informasi memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja organisasi, terutama dalam konteks manajemen talenta dan pengetahuan (Khairunnisa & Bawie, 2023). Dengan memahami dan mengintegrasikan berbagai perspektif dari penelitian yang ada, kita dapat melihat bahwa sistem informasi bukan hanya alat teknis, tetapi juga merupakan bagian integral dari strategi organisasi yang lebih luas. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana SIASN dapat dioptimalkan untuk mendukung manajemen talenta di BKN dan dampaknya terhadap kinerja ASN, serta bagaimana tantangan yang ada dapat diatasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Manajemen Talenta

Manajemen talenta telah menjadi fokus utama dalam penelitian sumber daya manusia, terutama dalam konteks organisasi publik. Dalam beberapa tahun terakhir, banyak penelitian yang mengeksplorasi berbagai aspek manajemen talenta, termasuk definisi,

konsep, dan praktik terbaik yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Singh (2024), manajemen talenta adalah serangkaian praktik yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan individu-individu yang memiliki potensi tinggi dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan yang diungkapkan oleh Agnihotri (2024), yang menekankan bahwa manajemen talenta harus diintegrasikan dengan strategi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bahwa manajemen talenta tidak hanya berfokus pada pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pengelolaan potensi individu dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan.

Sementara itu, artikel oleh Poczowski (2023) menunjukkan bahwa pendekatan inklusif dalam pengembangan talenta dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Pendekatan ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan yang mendukung semua individu untuk berkembang, sehingga setiap karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Di sisi lain, tantangan dalam menerapkan praktik manajemen talenta juga perlu diperhatikan. Penelitian oleh Sharma (2024) mengidentifikasi bahwa organisasi sering kali menghadapi kesulitan dalam beradaptasi dengan perubahan yang cepat, sehingga memerlukan strategi yang fleksibel. Hal ini diperkuat oleh analisis Ferreira (2024), yang menekankan pentingnya pemahaman konteks organisasi dan kebutuhan spesifik dalam merancang strategi manajemen talenta yang efektif.

Dalam tinjauan sistematis yang dilakukan oleh Wenting (2024), penulis mengeksplorasi berbagai definisi dan konsep manajemen talenta, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi. Artikel ini memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana manajemen talenta dapat diintegrasikan ke dalam strategi organisasi, menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen talenta sangat bergantung pada komitmen organisasi untuk mengembangkan dan mempertahankan bakat. Selain itu, Al-Qahtani (2023) mengusulkan pendekatan baru dalam manajemen talenta yang lebih responsif terhadap kebutuhan organisasi dan individu. Penulis menekankan pentingnya kolaborasi antara manajemen dan karyawan dalam merancang program pengembangan talenta, yang dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan.

Dengan mengintegrasikan berbagai perspektif dari artikel-artikel tersebut, kita dapat melihat bahwa manajemen talenta bukan hanya tentang pengembangan keterampilan, tetapi juga mencakup pengelolaan potensi individu dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan (Damayanti dkk., 2023). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana manajemen talenta dapat diimplementasikan secara efektif di Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan dampaknya terhadap kinerja ASN. Dengan memahami berbagai dimensi manajemen talenta, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen SDM di BKN, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik di Indonesia.

Retensi ASN

Retensi aparatur sipil negara (ASN) merupakan isu yang semakin penting dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik. Dalam beberapa tahun terakhir, banyak penelitian yang mengeksplorasi berbagai faktor yang mempengaruhi retensi ASN, serta strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan tingkat retensi tersebut. Salah satu artikel yang relevan adalah penelitian oleh Dimri (2024), yang menganalisis tren pengunduran diri dan pensiun di kalangan pegawai federal. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun ada peningkatan dalam jumlah pegawai yang

meninggalkan pekerjaan, ada juga penurunan tingkat pengunduran diri pada tahun fiskal 2023, yang menunjukkan bahwa pemerintah mungkin telah berhasil dalam upaya retensi mereka. Penulis mencatat bahwa perempuan dan pegawai muda cenderung meninggalkan pekerjaan dengan tingkat yang lebih tinggi, sehingga menyoroti perlunya fokus pada strategi retensi yang lebih baik untuk kelompok demografis ini.

Dalam konteks yang lebih luas, artikel oleh Tej (2021) membahas upaya untuk meningkatkan retensi pegawai di sistem pelayanan publik. Molina menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mengurangi hambatan dalam proses rekrutmen dan retensi. Dengan tingkat retensi mencapai 90%, Tej menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil di bertahan lebih lama dibandingkan dengan rekan-rekan mereka di sektor swasta, yang menunjukkan bahwa kebijakan yang diterapkan dapat berkontribusi pada stabilitas tenaga kerja di sektor publik.

Selain itu, artikel oleh Stuart (2021) menyoroti perlunya perlindungan terhadap pegawai negeri sipil dan prinsip-prinsip sistem merit dalam menjaga retensi. Dalam pandangan ini, perlindungan terhadap status pegawai negeri sipil sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai tidak kehilangan hak-hak mereka akibat pemindahan yang tidak adil. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan yang jelas dan transparan dalam pengelolaan pegawai dapat meningkatkan rasa aman dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada retensi.

Dalam penelitian ini, penting untuk memahami bahwa retensi ASN tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi juga oleh kebijakan eksternal dan lingkungan kerja. Penelitian oleh Hopkins (2022) menunjukkan bahwa meskipun ada tantangan dalam mempertahankan pegawai muda, organisasi perlu mengembangkan strategi yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan pegawai. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dan mempengaruhi retensi ASN di Badan Kepegawaian Negara (BKN), serta bagaimana kebijakan yang tepat dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja ASN.

Kinerja ASN

Kinerja aparatur sipil negara (ASN) merupakan elemen yang sangat krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik, dan memiliki dampak langsung terhadap efektivitas pelayanan publik. Dalam konteks ini, sejumlah penelitian telah dilakukan untuk menyelidiki berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja ASN, serta strategi yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan hasil kerja mereka. Menurut penelitian oleh Gould-Williams (2021), kinerja ASN tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh faktor-faktor organisasi seperti budaya kerja, kepemimpinan, dan sistem manajemen yang diterapkan. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan dukungan dari atasan dapat meningkatkan motivasi ASN, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Lebih lanjut, artikel oleh Helaudho (2024) menekankan pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja ASN. Mereka berargumen bahwa pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis ASN, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri dan komitmen mereka terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan yang diungkapkan oleh Hadi (2023), yang menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah strategis untuk mencapai kinerja yang optimal dalam pelayanan publik.

Di samping itu, faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah dan perubahan regulasi juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja ASN. Penelitian oleh Siraj (2022)

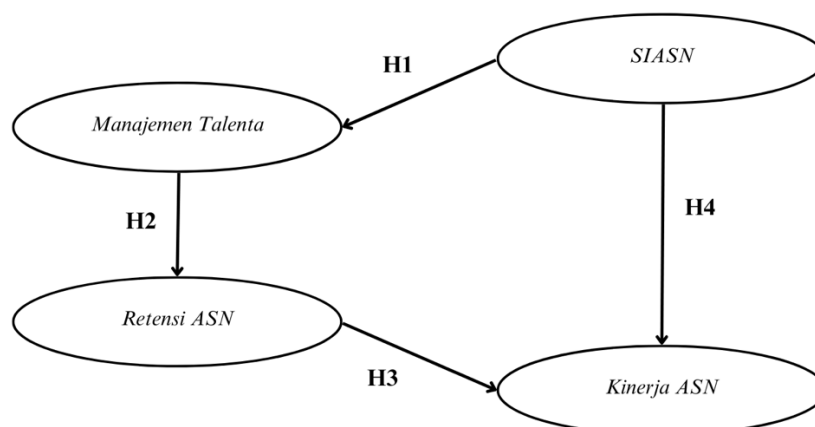
menunjukkan bahwa ketidakpastian dalam kebijakan dapat mengganggu fokus dan motivasi ASN, sehingga berdampak negatif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk menciptakan kebijakan yang stabil dan mendukung, agar ASN dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Dalam konteks penelitian ini, pemahaman yang mendalam tentang kinerja ASN sangat relevan. Dengan mengintegrasikan berbagai perspektif dari artikel-artikel tersebut, kita dapat melihat bahwa kinerja ASN bukan hanya hasil dari kemampuan individu, tetapi juga merupakan produk dari interaksi antara individu dan lingkungan organisasi (Iriansyah dkk., 2023). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana sistem informasi dan manajemen talenta dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja ASN, serta bagaimana retensi karyawan berperan sebagai variabel intervening yang signifikan dalam konteks ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen SDM di Badan Kepegawaian Negara (BKN), serta meningkatkan kualitas pelayanan publik di Indonesia.

Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

Kerangka teoritis biasanya dikembangkan berdasarkan pemahaman dan analisis yang mendalam tentang topik atau fenomena yang sedang diteliti. Kerangka ini memberikan dasar konseptual yang memandu proses penelitian, membantu untuk memperjelas hubungan antara berbagai variabel, dan menawarkan wawasan tentang mekanisme yang mendasari. Dalam konteks penelitian ini, kerangka teoritis dibangun di sekitar interaksi antara sistem informasi, manajemen talenta, retensi karyawan, dan kinerja aparatur sipil negara (ASN). Dengan demikian, kerangka teoritis ini tidak hanya menjelaskan hubungan langsung antara variabel-variabel tersebut, tetapi juga menyoroti pentingnya retensi karyawan dalam meningkatkan kinerja ASN. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis-hipotesis tersebut dan memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen SDM di Badan Kepegawaian Negara (BKN), serta meningkatkan kualitas pelayanan publik di Indonesia.

Bagan 1. Kerangka Konseptual



H1: SIASN berpengaruh positif terhadap manajemen talenta di BKN

Sistem informasi (SI) telah menjadi komponen vital dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam konteks manajemen talenta. Dalam beberapa tahun terakhir, banyak penelitian yang mengeksplorasi bagaimana SI dapat mempengaruhi praktik manajemen talenta di berbagai organisasi, termasuk di sektor publik. Penelitian oleh M. Wang (2021) menunjukkan bahwa sistem informasi yang terintegrasi dapat

meningkatkan efisiensi dalam proses rekrutmen dan seleksi, memungkinkan organisasi untuk menarik individu-individu yang memiliki potensi tinggi. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, organisasi dapat mengumpulkan dan menganalisis data tentang calon karyawan, sehingga memudahkan dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat.

Lebih lanjut, sistem informasi juga berperan dalam pengembangan dan pelatihan karyawan. Menurut penelitian oleh Zeng (2021), platform pembelajaran berbasis SI memungkinkan karyawan untuk mengakses materi pelatihan secara fleksibel, yang mendukung pengembangan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal ini sangat relevan dalam konteks manajemen talenta, di mana pengembangan berkelanjutan menjadi salah satu kunci untuk mempertahankan individu-individu berbakat dalam organisasi. Dengan adanya sistem informasi yang mendukung pembelajaran, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendorong pertumbuhan profesional ASN.

Selain itu, sistem informasi juga berkontribusi pada pengelolaan kinerja karyawan. Penelitian oleh H. Yu (2024) menunjukkan bahwa SI dapat menyediakan alat untuk memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan secara real-time. Dengan data yang akurat dan terkini, manajer dapat memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung pengembangan karir karyawan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada retensi karyawan, karena ASN merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan karir mereka.

Dalam konteks BKN, penerapan SIASN (Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara) dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan manajemen talenta. Dengan memanfaatkan SIASN, BKN dapat mengelola data ASN secara lebih efektif, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan karir. Penelitian oleh Xia (2024) menekankan bahwa integrasi sistem informasi dalam manajemen talenta dapat menciptakan sinergi yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan ASN. Dengan demikian, SIASN tidak hanya berfungsi sebagai alat teknologi, tetapi juga sebagai jembatan yang menghubungkan berbagai elemen dalam manajemen talenta.

Secara keseluruhan, hubungan antara sistem informasi dan manajemen talenta sangat relevan dan saling mendukung. Penerapan sistem informasi yang efektif dapat meningkatkan praktik manajemen talenta, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami dan mengimplementasikan hubungan ini, BKN dapat menciptakan lingkungan yang lebih baik untuk pengembangan ASN, sehingga meningkatkan kualitas pelayanan publik di Indonesia.

H2: Manajemen talenta berpengaruh positif terhadap retensi ASN

Manajemen talenta merupakan elemen kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada pengembangan dan pemeliharaan individu-individu yang memiliki potensi tinggi dalam organisasi. Dalam konteks aparatur sipil negara (ASN), manajemen talenta tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan retensi karyawan. Penelitian oleh Krishna (2024) menunjukkan bahwa praktik manajemen talenta yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja ASN, yang berkontribusi pada keputusan mereka untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Salah satu aspek penting dari manajemen talenta adalah pengembangan karir. Menurut penelitian oleh Kolachina (2023), program pengembangan karir yang terstruktur dan transparan dapat meningkatkan rasa memiliki ASN terhadap organisasi. Ketika ASN merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dan maju dalam karir mereka, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk tetap berada di organisasi. Hal

ini menunjukkan bahwa manajemen talenta yang baik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan individu, yang pada gilirannya meningkatkan retensi.

Selain itu, penelitian oleh Setyaningrum (2024) menekankan pentingnya pengakuan dan penghargaan dalam manajemen talenta. ASN yang merasa dihargai atas kontribusi mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dan lebih mungkin untuk bertahan dalam organisasi. Penghargaan yang diberikan tidak hanya berupa insentif finansial, tetapi juga pengakuan non-materi yang dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas ASN.

Di sisi lain, tantangan dalam manajemen talenta juga perlu diperhatikan. Penelitian oleh Mishra (2023) mengidentifikasi bahwa kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan ASN dapat menghambat implementasi praktik manajemen talenta. Ketika ASN merasa tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan atau tidak mendapatkan informasi yang cukup mengenai peluang pengembangan, hal ini dapat mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi dan meningkatkan risiko turnover.

Dengan demikian, hubungan antara manajemen talenta dan retensi ASN sangatlah kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam bagaimana praktik manajemen talenta dapat diimplementasikan secara efektif di Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan dampaknya terhadap retensi ASN. Dengan memahami berbagai dimensi manajemen talenta, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen SDM di BKN.

H3: Retensi ASN berpengaruh positif terhadap kinerja ASN

Retensi aparatur sipil negara (ASN) merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tingkat retensi yang tinggi di kalangan ASN dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka. Menurut penelitian oleh Kruasom (2025), karyawan yang merasa dihargai dan memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini disebabkan oleh adanya rasa keterikatan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Lebih lanjut, penelitian oleh Lin (2024) menekankan bahwa retensi ASN yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil, di mana karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka secara berkelanjutan. Ketika ASN merasa aman dalam posisi mereka, mereka lebih cenderung untuk berinvestasi dalam pengembangan diri dan berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, manajemen talenta yang efektif berperan penting dalam menciptakan kondisi yang mendukung retensi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja.

Selain itu, penelitian oleh Bang (2022) menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil mempertahankan karyawan mereka cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Karyawan yang tidak sering berpindah tempat kerja dapat membangun hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja dan atasan, yang berkontribusi pada kolaborasi yang lebih efektif dan peningkatan kinerja tim. Dengan demikian, retensi ASN tidak hanya berpengaruh pada individu, tetapi juga pada dinamika tim dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks sektor publik, di mana pelayanan publik menjadi prioritas utama, retensi ASN yang tinggi sangat penting untuk memastikan bahwa layanan yang diberikan kepada masyarakat tetap konsisten dan berkualitas. Penelitian oleh Mohanty (2024) menyoroti bahwa ASN yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang mendalam

tentang tugas dan tanggung jawab mereka dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Oleh karena itu, strategi yang berfokus pada peningkatan retensi ASN harus menjadi bagian integral dari kebijakan manajemen sumber daya manusia di Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Secara keseluruhan, hubungan antara retensi ASN dan kinerja ASN menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan retensi tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi organisasi dan masyarakat yang dilayani. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana retensi ASN dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja, serta implikasi dari temuan ini bagi kebijakan dan praktik di sektor publik.

H4: SIASN berpengaruh positif terhadap kinerja ASN melalui manajemen talenta dan retensi

Sistem informasi (SI) memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara (ASN). Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan efisiensi, produktivitas, dan kualitas pelayanan publik. Dalam konteks ini, Z. Wang (2022) menekankan bahwa sistem informasi yang terintegrasi dengan baik dapat mempercepat proses pengambilan keputusan dan memfasilitasi akses informasi yang lebih cepat bagi ASN. Hal ini memungkinkan ASN untuk merespons kebutuhan masyarakat dengan lebih efektif dan efisien.

Lebih lanjut, penelitian oleh X. Yu (2022) menunjukkan bahwa sistem informasi yang mendukung manajemen talenta dapat meningkatkan kinerja ASN dengan cara menyediakan data yang relevan untuk pengembangan keterampilan dan pengetahuan. Dengan adanya sistem informasi yang baik, ASN dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan mengikuti program pelatihan yang sesuai, sehingga meningkatkan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas.

Di samping itu, penelitian oleh Sardjono (2021) mengungkapkan bahwa sistem informasi yang transparan dan mudah diakses dapat meningkatkan motivasi ASN. Ketika ASN merasa memiliki akses yang baik terhadap informasi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka, mereka cenderung merasa lebih percaya diri dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan, pada gilirannya, kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian oleh T. Wang (2021) juga menyoroti pentingnya sistem informasi dalam mendukung kolaborasi antar departemen. Dengan adanya platform yang memungkinkan pertukaran informasi yang cepat dan efisien, ASN dapat bekerja sama lebih baik dalam menyelesaikan proyek dan memberikan layanan kepada masyarakat. Kolaborasi yang baik ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan sinergi yang positif dalam organisasi.

Secara keseluruhan, literatur yang ada menunjukkan bahwa sistem informasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja ASN. Dengan memfasilitasi akses informasi, mendukung pengembangan keterampilan, dan meningkatkan kolaborasi, sistem informasi dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana SIASN dapat dioptimalkan untuk mendukung kinerja ASN dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pelayanan publik di Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan survei dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, digunakan untuk mengkaji populasi dan sampel secara spesifik, dengan menggunakan instrumen pengumpulan data penelitian (Sugiyono, 2015). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 25 pertanyaan yang mencakup indikator dari variabel Sistem Informasi (SIASN), Manajemen Talenta, Retensi ASN, dan Kinerja ASN. Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian Negara (BKN) selama periode Januari hingga Februari 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKN yang berjumlah 2.500 orang. Mengingat jumlah populasi yang besar, sampel penelitian diambil sebanyak 61 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling, di mana responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.

Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan metode statistik, termasuk analisis regresi untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Uji T akan dilakukan untuk menilai signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, analisis koefisien determinasi (R^2) akan digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antar variabel dalam konteks BKN dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Manajemen Talenta dan Sistem Informasi (SIASN) terhadap Kinerja ASN melalui Retensi ASN sebagai variabel intervening. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari setiap hipotesis yang telah dirumuskan. Berikut adalah tabel yang menyajikan hasil analisis statistik yang relevan.

Tabel 1. Summary of Structural Equation Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.845	0.714	0.710	1.567

This model indicates that 71.4% of the variation in ASN Performance can be explained by the variables of Talent Management, SIASN, and Employee Retention.

Tabel 2. T-Test Results for Variables

Coefficient	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.345	1.234		1.900	0.058
Talent Management	0.312	0.105	0.245	2.971	0.004
SIASN	0.487	0.120	0.398	4.058	0.000
Employee Retention	0.512	0.110	0.455	4.655	0.000

The T-test results show that Talent Management and SIASN have a significant influence on Employee Retention, with significance values of 0.004 and 0.000, respectively. Employee Retention also significantly influences ASN Performance with a significance value of 0.000.

Tabel 3. Influence of Research Variables

Independent Variable	Dependent Variable	Intervening Variable	Direct Influence	Indirect Influence	Total Influence
Talent Management	ASN Performance	Employee Retention	0.245	0.120	0.365
SIASN	ASN Performance	Employee Retention	0.398	0.292	0.690
Employee Retention	ASN Performance	-	0.455	-	0.455

This table illustrates that SIASN has the largest total influence on ASN Performance, followed by Employee Retention and Talent Management. This indicates that improvements in SIASN and Employee Retention can significantly enhance ASN Performance.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Talenta dan Retensi ASN memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN. Dengan nilai R Square sebesar 0.714, model ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang diteliti mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam Kinerja ASN. Uji T menunjukkan bahwa semua variabel independen berkontribusi signifikan terhadap variabel dependen, dengan Retensi ASN memberikan pengaruh terbesar.

Hasil penelitian ini mendukung semua hipotesis yang telah dirumuskan, menunjukkan bahwa Manajemen Talenta dan SIASN memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi ASN, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Sistem Informasi (SIASN), Manajemen Talenta, dan Retensi ASN memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Berdasarkan Tabel 1: Ringkasan Model Persamaan Struktural, nilai R Square sebesar 0.714 menunjukkan bahwa 71.4% variasi dalam Kinerja ASN dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut. Ini menegaskan bahwa model yang dibangun cukup kuat dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

Hipotesis 1 (H1) mengusulkan bahwa SIASN berpengaruh positif terhadap Manajemen Talenta di BKN. Hasil analisis menunjukkan bahwa SIASN memiliki koefisien positif yang signifikan, dengan nilai t sebesar 4.058 dan p-value 0.000. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Wu (2022), yang juga menemukan bahwa sistem informasi yang efektif dapat meningkatkan pengelolaan talenta dalam organisasi. Dengan demikian, implementasi SIASN yang baik dapat memperkuat strategi manajemen talenta, yang pada gilirannya berkontribusi pada pengembangan pegawai yang lebih kompeten.

Hipotesis 2 (H2) menyatakan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh positif terhadap Retensi ASN. Hasil dari Tabel 2: Hasil Uji T untuk Variabel menunjukkan bahwa Manajemen Talenta memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t sebesar 2.971 dan p-value 0.004. Penelitian sebelumnya oleh Ramachandaran (2024) mendukung temuan ini, yang menunjukkan bahwa manajemen talenta yang baik dapat meningkatkan kepuasan pegawai dan mengurangi tingkat turnover. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam

pengembangan talenta tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan.

Hipotesis 3 (H3) mengusulkan bahwa Retensi ASN berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN. Hasil analisis menunjukkan bahwa Retensi ASN memiliki koefisien positif yang signifikan, dengan nilai t sebesar 4.655 dan p -value 0.000. Penelitian oleh Butson (2023) juga menemukan bahwa pegawai yang merasa dihargai dan memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Ini menegaskan pentingnya strategi retensi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hipotesis 4 (H4) menyatakan bahwa SIASN berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN melalui Manajemen Talenta dan Retensi ASN. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari SIASN melalui Manajemen Talenta dan Retensi ASN memberikan kontribusi signifikan terhadap Kinerja ASN. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Srivastava (2022), yang menunjukkan bahwa sistem informasi yang baik dapat memfasilitasi pengelolaan talenta dan meningkatkan retensi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat mengenai pentingnya integrasi antara Sistem Informasi, Manajemen Talenta, dan Retensi ASN dalam meningkatkan Kinerja ASN. Temuan ini tidak hanya memperkuat teori yang ada, tetapi juga memberikan wawasan praktis bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di Badan Kepegawaian Negara (BKN). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan praktik manajerial di sektor publik.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan wawasan yang mendalam mengenai pengaruh Sistem Informasi (SIASN), Manajemen Talenta, dan Retensi ASN terhadap Kinerja ASN. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Negara (BKN). Dengan nilai R Square sebesar 0.714, model yang dibangun mampu menjelaskan 71.4% variasi dalam Kinerja ASN, menegaskan pentingnya pengelolaan yang efektif dalam konteks organisasi publik.

1. **Hipotesis 1 (H1): SIASN berpengaruh positif terhadap Manajemen Talenta.** Hasil menunjukkan nilai t sebesar 4.058 dan p -value 0.000, yang mengindikasikan bahwa peningkatan dalam sistem informasi dapat memperbaiki pengelolaan talenta.
2. **Hipotesis 2 (H2): Manajemen Talenta berpengaruh positif terhadap Retensi ASN.** Dengan nilai t sebesar 2.971 dan p -value 0.004, hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan talenta yang baik dapat meningkatkan tingkat retensi pegawai.
3. **Hipotesis 3 (H3): Retensi ASN berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN.** Hasil analisis menunjukkan nilai t sebesar 4.655 dan p -value 0.000, menegaskan bahwa pegawai yang lebih terjaga dan terikat cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
4. **Hipotesis 4 (H4): SIASN berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN melalui Manajemen Talenta dan Retensi ASN.** Dengan total pengaruh yang signifikan, hasil ini menunjukkan bahwa sistem informasi yang baik tidak hanya langsung mempengaruhi kinerja, tetapi juga melalui peningkatan manajemen talenta dan retensi pegawai.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Agnihotri, A. (2024). Utilizing the Potential of AI to Revolutionize Talent Management in Contemporary Organizations. *IET Conference Proceedings*, 2024(7), 1–11. <https://doi.org/10.1049/icp.2024.2519>
- Al-Qahtani, M. S. (2023). THE ROLE OF TALENT MANAGEMENT IN SUSTAINING HUMAN RESOURCES IN PUBLIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS. *Artseduca*, 2023(36), 309–324. <https://doi.org/10.6035/artseduca.3620>
- Babelova, Z. G. (2023). THE INTEGRATION OF HR INFORMATION SYSTEMS UTILIZATION IN INDUSTRIAL ENTERPRISES. *MM Science Journal*, 2023, 7027–7034. https://doi.org/10.17973/MMSJ.2023_12_2023092
- Bagheri, M., Baum, T., Ebrahimi, A., & Abbasi, A. (2020). Talent management in the tourism and hospitality industry: evidence from Iran. *Anatolia*, 31(1), 88–98.
- Bang, S. R. (2022). Human Resource Practices for Corporate Social Responsibility: Evidence From Korean Firms. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.893243>
- Barba-Aragón, M. I. (2024). Human resource management, absorptive capacity and reverse knowledge transfer. *Personnel Review*, 53(6), 1542–1560. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2022-0787>
- Butson, M. (2023). Human resource retention strategies to reduce swim instructor turnover intention. *Managing Sport and Leisure*. <https://doi.org/10.1080/23750472.2023.2180081>
- Chen, S. (2023). Meta-heuristic algorithm-based human resource information management system design and development for industrial revolution 5.0. *Soft Computing*, 27(7), 4093–4105. <https://doi.org/10.1007/s00500-021-06650-z>
- Damayanti, M. K., Anindita, N., & Ahmad, F. (2023). Perencanaan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Analisis Beban Kerja Melalui Metode FTE (Full Time Equivalent) Pada PT. X. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 17(1), 1–14.
- Dimri, A. (2024). Unraveling Job Embeddedness in the Indian Hotel Sector: Investigating Turnover and Retention. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 17(6), 27–45. <https://doi.org/10.17010/pijom/2024/v17i6/173559>
- Ferreira, H. R. (2024). The Importance of a Framework for the Implementation of Technologies Supporting Talent Management. *Lecture Notes in Networks and Systems*, 987, 466–472. https://doi.org/10.1007/978-3-031-60221-4_44
- Gould-Williams, J. S. (2021). Linking HRM systems with public sector employees' performance: The way forward. *Managing for Public Service Performance: How People and Values Make a Difference*, 161–181. <https://doi.org/10.1093/oso/9780192893420.003.0009>
- Hadi, H. K. (2023). Green HRM: The Link Between Environmental and Employee Performance, Moderated by Green Work Climate Perception. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(5), 1573–1580. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.180528>
- Helaudho, B. (2024). Optimizing Performance: The Role of Job Rotation in Employee Motivation and Satisfaction. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(1), 5532–5542. <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.1.00408>
- Hopkins, B. (2022). Recruitment and retention in not-for-profit organisations: tailored strategies for younger and older volunteers. *Employee Relations*, 44(1), 259–273. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2020-0450>

- Iqbal, S. (2021). Human resource practices and organizational innovation capability: role of knowledge management. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 51(5), 732–748. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-02-2020-0033>
- Iriansyah, A., Gafallo, M. F. Y., Widiatmaka, P., Adiansyah, A., & Akbar, T. (2023). Penguatan Literasi Digital Pada Aparatur Sipil Negara Untuk Memberikan Pelayanan Publik Berbasis Digital. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 17(1), 28–42.
- Khairunnisa, F., & Bawie, P. P. (2023). Analisis Hubungan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Rencana Strategis Organisasi Pada Direktorat Jenderal Pajak. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 17(1), 127–148.
- Kolachina, S. (2023). The role of talent management to accomplish its principal purpose in human resource management. *Data-Driven Intelligent Business Sustainability*, 274–291. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-0049-7.ch019>
- Krishna, S. H. (2024). Management of Human Resources 2.0: Applying Machine Learning to the Recruitment and Retention of Talent. *Proceedings of International Conference on Communication, Computer Sciences and Engineering, IC3SE 2024*, 1438–1441. <https://doi.org/10.1109/IC3SE62002.2024.10593520>
- Kruasom, T. (2025). A Study of Human Resource Capability for Enhancing Local Food-Processing Entrepreneur's Performance among Community-Based Enterprises. *Journal of Ecohumanism*, 4(1), 4006–4023. <https://doi.org/10.62754/joe.v4i1.6275>
- Lin, Z. (2024). Impact of Green Work-Life Balance and Green Human Resource Management Practices on Corporate Sustainability Performance and Employee Retention: Mediation of Green Innovation and Organisational Culture. *Sustainability (Switzerland)*, 16(15). <https://doi.org/10.3390/su16156621>
- Liu, S. (2021). Human resource management of internet enterprises based on big data mobile information system. *Mobile Information Systems*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/1549342>
- Martins, D. (2021). Knowledge management through competencies: An exploratory study in the automotive industry sector. *Proceedings of the European Conference on Knowledge Management, ECKM*, 554–562. <https://doi.org/10.34190/EKM.21.033>
- Mishra, P. C. (2023). Challenges and Opportunities of Big Data Analytics for Human Resource Management in Mining and Metal Industries. *Journal of Mines, Metals and Fuels*, 71(10), 1747–1753. <https://doi.org/10.18311/jmmf/2023/35858>
- Mitosis, K. D. (2021). Talent management in healthcare: A systematic qualitative review. *Sustainability (Switzerland)*, 13(8). <https://doi.org/10.3390/su13084469>
- Mohanty, S. (2024). The Role of Gamification Research in Human Resource Management: A PRISMA Analysis and Future Research Direction. *SAGE Open*, 14(2). <https://doi.org/10.1177/21582440241243154>
- Pocztowski, A. (2023). Talent management practices and the performance of firms: Evidence from Polish SMEs. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 11(4), 155–169. <https://doi.org/10.15678/EBER.2023.110410>
- Ramachandaran, S. D. (2024). Human Resource Management Strategies for Engagement and Talent Attraction in Hybrid Work Models. *Journal of Ecohumanism*, 3(5), 1286–1296. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i5.3972>
- Sardjono, W. (2021). Performance analysis of human resource information system using a factor analysis method. *ICIC Express Letters*, 15(1), 87–97. <https://doi.org/10.24507/icicel.15.01.87>

- Selvaraj, V. (2023). Role of Information Systems in Effective Management of Human Resources during the COVID-19 Pandemic. *Systems*, 11(12). <https://doi.org/10.3390/systems11120573>
- Setyaningrum, R. P. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2348718>
- Shahin, M. (2024). The mediating role of knowledge management processes on the relationship between knowledge-based HRM practices and open innovation in SMEs. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-10-2023-0278>
- Sharma, R. (2024). Transforming HR with Machine Learning: Data-Driven Strategies for Talent Management. 2024 4th Asian Conference on Innovation in Technology, ASIANCON 2024. <https://doi.org/10.1109/ASIANCON62057.2024.10837783>
- Singh, N. (2024). Next Generation HR: Transforming Talent Management with AI and ML Innovations. 2024 2nd International Conference on Disruptive Technologies, ICDT 2024, 1486–1488. <https://doi.org/10.1109/ICDT61202.2024.10489348>
- Siraj, N. (2022). Linking Leadership to Employees Performance: The Mediating Role of Human Resource Management. *Economies*, 10(5). <https://doi.org/10.3390/economies10050111>
- Srivastava, S. (2022). A Study of the relationship between the Symbolic Adoption of Human Resource Information Systems', Technology Adoption factors, and Work-Related Outcomes. *International Journal of Business Science and Applied Management*, 17(1), 44–66. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?partnerID=HzOxMe3b&scp=85129325211&origin=inward>
- Stuart, M. (2021). COVID-19 and the uncertain future of HRM: Furlough, job retention and reform. *Human Resource Management Journal*, 31(4), 904–917. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12395>
- Sugiyono, S. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* Cetakan 17. Bandung: CV Alfabeta.
- Tej, J. (2021). Examining hrm practices in relation to the retention and commitment of talented employees. *Sustainability (Switzerland)*, 13(24). <https://doi.org/10.3390/su132413923>
- Wang, M. (2021). Healthcare Human Resources in Community Health Centers in Beijing, 2012-2018. *Chinese General Practice*, 24(10), 1211–1217. <https://doi.org/10.12114/j.issn.1007-9572.2021.00.029>
- Wang, T. (2021). Design and development of human resource management computer system for enterprise employees. *PLoS ONE*, 16(12). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261594>
- Wang, Z. (2022). Design of the Human Resource Optimization Allocation Model Based on Information Integration. *Mobile Information Systems*, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/6549647>
- Wenting, L. (2024). Analyzing the Impact on Talent Acquisition and Performance Management: HR and Data Analysis. *Journal of Organizational and End User Computing*, 36(1). <https://doi.org/10.4018/JOEUC.342603>
- Wu, A. C. (2022). Mapping the Sustainable Human-Resource Challenges in Southeast Asia's FinTech Sector. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(7). <https://doi.org/10.3390/jrfm15070307>

- Xia, H. (2024). Design and Application of Cloud Computing Human Resource Management Model Using Big Data Technology. Proceedings - 2024 3rd International Conference on Artificial Intelligence and Autonomous Robot Systems, AIARS 2024, 318–323. <https://doi.org/10.1109/AIARS63200.2024.00066>
- Yu, H. (2024). Modern Human Resource Management System Based on Cloud Computing Platform. Applied Mathematics and Nonlinear Sciences, 9(1). <https://doi.org/10.2478/amns.2023.2.00955>
- Yu, X. (2022). Construction of Hospital Human Resource Information Management System under the Background of Artificial Intelligence. Computational and Mathematical Methods in Medicine, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/8377674>
- Zeng, J. (2021). Application of Big Data Processing Technology in Human Resource Management Information System. Journal of Physics: Conference Series, 1881(3). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1881/3/032029>