

Keterlibatan Manajemen Pengetahuan dan Manajemen Bakat Pada Kinerja Karyawan di PT Ditoeku

Roymon Panjaitan

Universitas Sains dan Teknologi Komputer, Semarang

roymon@stekom.ac.id

Abstract The purpose of this research study is to mitigate the participation of knowledge management and talent management in improving employee performance. The selection of quantitative methods used from the number of respondents amounted to 55 employees of PT Ditoeku. Data collection techniques with the dissemination of questionnaires, interviews, and literature study support. Descriptive analysis and linear regression for further hypothesis development. Research shows that knowledge management factors have significant positive implications in some employees and talent management has a significant positive effect on employees. This correlation relationship has two positive contributions, the first of which practically implies on the managerial of the company that can directly improve the performance of employees of employee talent, both real knowledge management can improve employee performance that impacts the individual and for the company. Thus, simultaneously there is a positive relationship between knowledge management and talent management for optimization of employee performance.

Keyword *Knowledge Management, Talent Management, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Perkembangan yang terus meningkat di dalam persaingan global tentu akan membuat perusahaan-perusahaan yang sudah ada akan mendapat tekanan untuk dapat beradaptasi sesuai dengan kondisi lingkungan bisnis saat ini. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan usahanya dengan cara memaksimalkan dan memperbaharui tujuan perusahaannya. Hal ini diharapkan dapat membuat perusahaan bisa terus bertahan dalam dunia bisnis. Menurut Ratnasari, (2017) kinerja dapat diukur dari hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai. Kinerja karyawan yang optimal merupakan modal perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya, sehingga perusahaan perlu memerhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya berdasarkan standar yang telah ditentukan. Edi, Moehariono Si, (2012) menjelaskan bahwa keutamaan dari kinerja itu sendiri terdapat pada hasil apa yang diterima (*output*) dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan dan manfaat yang telah dikeluarkan (*outcome*). Seperti yang telah dikatakan oleh Moehariono, bahwa *output* yang dihasilkan merupakan faktor yang menentukan kinerja

maka berikut data penjualan dari PT. Ditoeku selama 4 bulan terakhir yang penulis dapatkan.

Tabel 1 . Analisa target bulanan 2021

No.	Bulan	Value (Rp)
1.	Januari	7.999.211.627
2.	Februari	7.712.834.766
3.	Maret	5.256.761.175
4.	April	7.724.453.880

Sumber : Data target bulanan PT. Ditoeku

Tabel di atas menunjukkan hasil penjualan yang dilakukan PT Ditoeku selama 4 bulan terakhir sempat mengalami penurunan pada bulan maret sebesar 24,6%. Hal tersebut dikarenakan karyawan PT Ditoeku belum bekerja cukup optimal untuk mencapai target yang diberikan perusahaan Sehingga dapat dikatakan bahwa penurunan tingkat kinerja karyawan dapat memberikan dampak negatif berupa penurunan keuntungan perusahaan. Salah satu faktor yang terkait dengan upaya meningkatkan kinerja sumberdaya manusia adalah berkenaan dengan manajemen pengetahuan dimana beberapa studi terdahulu menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan mampu mempengaruhi kinerja pegawai (Nisa et al., 2016). (Anggoro et al., 2017) menjelaskan bahwa dengan penciptaan, penyimpanan, penyebaran dan penerapan pengetahuan merupakan upaya untuk membangun kualitas dari kekayaan intelektual yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan organisasi atau dengan nama lainnya manajemen pengetahuan.

Sebuah organisasi di United States yang bernama Delphi Consulting Group mengatakan hasil risetnya bahwa persebaran pengetahuan atau *knowledge* dalam organisasi, 12% berupa *knowledge base* elektronik, 26% pada dokumen kertas, 20% pada dokumen elektronik, dan terbanyak 42% tersimpan dan terstruktur di pikiran atau otak karyawan (Harmen, 2018; Latief et al., 2019). Maka dapat dikatakan pengetahuan telah menjadi pengaruh yang penting dalam proses meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian (Nisa et al., 2016); (Wijayanti & Sundiman, 2017); (Kardo et al., 2020). Selain pengetahuan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu manajemen talenta.

Menurut Octavia, (2018) menjelaskani bahwa adanya hubungan yang signifikan antara manajemen talenta dengan kinerja karyawan dapat dilihat ketika suatu perusahaan yang melakukan investasi berupa manajemen talenta dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan nmenghasilkan karya dengan kualitas kinerja yang tinggi. Sejalan dengan pengertian manajemen talenta menurut (Garavan et al., 2012) yang menyatakan bahwa, talent management berhubungan dengan mencari orang yang tepat untuk disposisi yang tepat sesuai dengan keterampilan.

Salah satu manfaat dari pelaksanaan program manajemen talenta adalah tersedianya terus menerus karyawan yang mencapai potensi terbaik mereka masing-masing dan meningkatkan kinerja yang ada dalam institusi atau perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Siagian, L. (2020) menemukan bahwa manajemen talenta berada pada kategori kuat pada kinerja karyawan. Dari hasil penelitian manajemen talenta memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, sehingga apabila

manajemen talenta ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Darmawan et al., 2016); (Fatmasari, 2017); (Maya & Thamilselvan, 2013).

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh (Saleh, 2020) menunjukkan bahwa tidak ada faktor besar manajemen bakat secara parsial pada kepuasan kerja atau hasil. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi efek manajemen pengetahuan dan manajemen bakat secara parsial dan bersamaan pada efisiensi karyawan.

II. LANDASAN TEORI

Manajemen Pengetahuan

Stimulus bagi karyawan dalam manajemen pengetahuan bagi setiap individu memberikan keyakinan dan nilai-nilai yang dianut dan asumsi yang mendasarinya, dan mengungkapkan dampaknya pada penciptaan, berbagi, dan penerapan pengetahuan yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Al Saifi, 2015). Kemampuan mengembangkan pengetahuan lewat teknologi informasi meningkatkan kemampuan manajemen pengetahuan dan dinamika lingkungan secara positif dikaitkan dengan ambidexterity inovasi. Maka hal ini sangat penting dalam pengembangan informasi melalui inovasi informasi yang terintegrasi ke dalam suatu sistem (Soto-Acosta et al., 2018); (Abualoush et al., 2016).

Manajemen Bakat

(Khoreva et al., 2017; Mensah, 2019) secara praktis praktik manajemen bakat (TM) berdampak pada komitmen karyawan potensial tinggi terhadap pengembangan kompetensi kepemimpinan. Selain itu praktik manajemen bakat tidak hanya memiliki efek positif langsung, tetapi juga efek tidak langsung pada hasil karyawan berbakat. Di masa depan, membangun tenaga kerja tidak hanya membutuhkan perekrutan dan penanaman bakat baru yang diperlukan, tetapi juga keterampilan ulang pekerja saat ini melalui program pelatihan dan mendesain ulang proses pekerjaan untuk mengurangi kurangnya keahlian antara pekerjaan dan karyawan.. Model bisnis baru memberlakukan persyaratan keterampilan digital baru untuk tenaga kerja demi keberlanjutan dan keunggulan kompetitif perusahaan (Karacay, 2018); (Whysall et al., 2019)

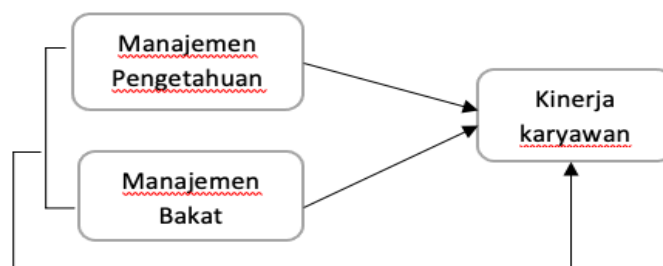
Kinerja Karyawan

Peningkatan lingkungan kerja dalam semua aspek termasuk lingkungan fisik, emosional, dan kepemimpinan yang efektif bagi rekan – rekan kerja memberikan hasil hubungan positif ikut terlibat secara sehat di setiap pekerjaan mereka (Pawar & Pawar, 2019). Faktor lain keterlibatan karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor : faktor organisasi (gaya manajemen, hadiah pekerjaan, dll.), faktor pekerjaan (lingkungan kerja, karakteristik tugas, dll.) dan faktor individu (energi fisik, kesadaran diri) (Sun & Bunchapattanasakda, 2019). Perusahaan secara langsung harus mampu mencurahkan sumber daya yang signifikan untuk membuat survei keterlibatan karyawan dan evaluasi dalam bentuk pelatihan untuk mengukur kepuasan (Tanwar, 2017); (Sharma & Taneja, 2018).

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Ditoeku Jawa Tengah. Jumlah populasi dalam studi ini tidak lebih dari 100 orang, yaitu berjumlah 55 orang. Hal ini sesuai sejalan dengan

pendapat Arikunto, (2012, 2017) mengatakan jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Adapun yang menjadi variabel dependen yaitu variabel Y sebagai kinerja karyawan dan variabel bebas terdiri dari X1 = Manajemen pengetahuan dan (X2) manajemen talenta. Definisi operasional dalam parameter penelitian ini yaitu manajemen pengetahuan, manajemen talenta dan kinerja karyawan. Indikator dalam manajemen pengetahuan yaitu *people, process dan technology*. Variabel manajemen talenta (X2) merupakan sumber daya manusia yang memiliki bakat guna sebagai investasi bagi perusahaan di masa yang akan datang. Indikator manajemen talenta yaitu *orientation, retain dan developing*. Sedangkan variabel (Y) kinerja karyawan merupakan hasil suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan kurun waktu tertentu. Indikator variabel ini yaitu *quality, quantity, cooperation, responsibility dan initiatives*. Berikut kerangka pemikiran dalam studi ini :



Gambar 1 : Kerangka konseptual

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner sendiri memiliki arti sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, (Sugiyono, 2014). Di dalam kuesioner akan terdapat daftar pernyataan mengenai persepsi responden tentang manajemen pengetahuan, manajemen talenta, dan kinerja karyawan. Sedangkan untuk pengukurannya penulis berpedoman dengan skala likert dengan ketentuan Sangat setuju bobot nilai 5, setuju bobot nilai 4, ragu – ragu bobot nilai 3, tidak setuju nilai 2, sangat tidak setuju nilai 1.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bentuk distribusi data apakah data terdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui hasil uji ini dapat dilihat dari analisis statistik dan grafik distribusi. Dalam grafik distribusi data yang terdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan garis yang menggambarkan data akan mengikuti garis diagonalnya. Sedangkan uji normalitas menggunakan uji statistik SPSS *Kolmogorov-Smirnov* dengan pedoman sebagai berikut :

1. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Salah satu asumsi dari model regresi linier bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antara variabel bebasnya. Untuk menguji hal tersebut maka diperlukan

suatu uji yang disebut uji multikolinieritas. Untuk mengetahui hasil uji dan uji multikolinieritas dapat dilihat beberapa cara yaitu :

1. Dengan melihat nilai *tolerance*
 - a. Apabila nilai tolerancinya sendiri lebih besar dari 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas
 - b. Sedangkan bila nilai tolerancinya lebih kecil dari 0,10 maka kesimpulan yang didapat adalah terjadi multikolinieritas.
2. Dengan melihat nilai VIF
 - a. Jika nilai VIF lebih dari 10, maka kita akan mendapat kesimpulan bahwa data yang kita uji tersebut memiliki multikolinieritas.
 - b. Sedangkan jika nilai VIF dibawah 10, maka kita akan mendapat kesimpulan bawa data yang kita uji tidak memiliki multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

(Ghozali, 2008) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Adapun pedoman dalam menentukan hasil uji heterokedastisitas menurut Ghozali yaitu :

1. Apabila titik-titik yang tersebar membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yang dilakukan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk mengetahui ada atau tidaknya otokorelasi dilakukan uji Durbin-Watson dengan Keputusan sebagai berikut :

1. Jika $(D-W) < l d$, maka H_0 ditolak (terjadi autokorelasi)
2. Jika $(D-W) > u d$, maka H_0 diterima (tidak terjadi autokorelasi)
3. Jika $l d < (D-W) < u d$, maka tidak dapat diambil kesimpulan

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan perluasan dari regresi linear sederhana. Tujuannya yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini model regresi yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bentuk persamaan :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan :

Y = nilai Y prediksi, X_1 = Variabel bebas, X_2 = Variabel bebas, b_1 = Koefisien variabel bebas, b_2 = Koefisien variabel bebas dan e = Kesalahan Prediksi (error)

Uji Hipotesis

1. Uji parsial digunakan pada uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Penerimaan atau

penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$ dan H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$. Uji F secara simultan perlu dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent yang terdapat di dalam model secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = k (n-k-1) dengan kriteria sebagai berikut :

2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$
3. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$

Koefisien Determinasi R²

Menurut Ghozali (2016:98), untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen dapat digunakan uji koefisien determinan. Adapun kriteria untuk pengambilan keputusan yaitu, jika nilai R Square mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independen pada variabel dependen lemah.

IV. HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bentuk distribusi data apakah data terdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui hasil uji ini dapat dilihat dari analisis statistik dan grafik distribusi. Dalam penelitian ini berikut hasil perhitungan menggunakan SPSS 20.0

Tabel 2 . Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<u>Unstandardized Residual</u>
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	<u>Mean</u>	0E-7
	<u>Std. Deviation</u>	4,24052102
<u>Most Extreme Differences</u>	<u>Absolute</u>	,132
	<u>Positive</u>	,132
	<u>Negative</u>	-,068
<u>Kolmogorov-Smirnov Z</u>		,981
<u>Asymp. Sig. (2-tailed)</u>		,291

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji formalitas di atas menunjukkan bahwa besar nilai dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,981 dan signifikansi pada 0,291 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal karena *Asymp, Sig.* sebesar 0,291 yang berarti lebih besar dari pada nilai signifikansi 0,05 ($0,291 > 0,05$). Hasil ini juga didukung dengan hasil analisis grafik normal *p-plot*.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antara variabel bebasnya.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

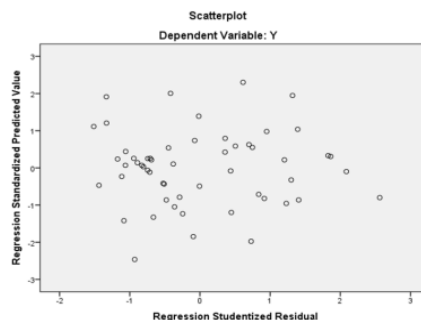
Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,805	1,243
	X2	,805	1,243

Sumber : data diproses SPSS (2021)

Hasil pengujian di atas diketahui nilai tolerance variabel Manajemen pengetahuan (X1) dan manajemen talenta (X2) sebesar 0,805 yang berarti dari kedua variabel tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai *Value Inflation Factor* (VIF) kedua variabel tersebut sebesar 1,243 yang artinya < 10. Maka dapat disimpulkan pada model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Berikut hasil pengujian menggunakan SPSS 20.0



Gambar 3. Grafik Uji Heterokedastisitas
Sumber : data diproses SPSS (2021)

Berdasarkan grafik *scatterplot* (gambar X Uji Heterokedastisitas) di atas menjelaskan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola dan tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini.

Uji Autokorelasi

Bertujuan untuk mengetahui dalam sebuah model regresi linier ada indikasi korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Berikut hasil olah data dari SPSS 20.0

Tabel 5. Hasil Uji Durbin Watson

Model	Durbin Watson
1	1,861

Sumber : data diproses SPSS (2021)

Hasil dari pengujian durbin watson diketahui nilai DW 1,861 sedangkan nilai dl dan du (dilihat dari tabel Durbin –watson) untuk n=55 dan k=2 didapatkan masing-masing 1,4903 dan 1,6406 sehingga keputusan yang didapat $DW > du$, maka H_0 diterima atau tidak terjadi autokorelasi positif. Selain itu nilai $(4 - dw)$ sebesar $2,139 > du$ yang berarti tidak terjadi auto kolerasi negatif. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi positif maupun autokorelasi negatif pada model regresi ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Manajemen Pengetahuan (X_1) dan Manajemen Talenta (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	32,038	6,364
	X1	,450	,184
	X2	,248	,105

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diproses SPSS (2021)

Hasil koefisien regresi linier berganda memperlihatkan nilai koefisien konstanta sebesar 32,038 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel X_1 (Manajemen pengetahuan) dan X_2 (Manajemen talenta) sama dengan nol maka nilai Y adalah 32,038. Koefisien regresi variabel manajemen pengetahuan sebesar 1 skor dengan asumsi variabel X_2 manajemen talenta tetap maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,450 Koefisien regresi variabel X_2 (Manajemen talenta) sebesar 0,248. Artinya bahwa tiap meningkat X_2 (Manajemen talenta) sebesar 1 skor dengan asumsi variabel X_1 (manajemen pengetahuan) tetap maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,248

Uji Hipotesis

Uji t merupakan uji parsial yang bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel independen. Berikut hasil pengujian uji t menggunakan SPSS 20.0

Tabel 7. Hasil Uji T

Model		t	Sig.
1	(Constant)	5,034	,000
	X1	2,450	,018
	X2	2,362	,022

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diproses SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 59 di atas terdapat beberapa keputusan yaitu :

Secara parsial variabel X_1 (manajemen pengetahuan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Hal ini dijelaskan dari hasil

perhitungan bahwa nilai $t_{hitung} 2,450 > t_{tabel} 2,006$ dan signifikan $(0,018) < \text{nilai } \alpha (0,05)$, maka kesimpulannya tolak H_0 terima H_1 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel X_2 (manajemen talenta) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Hal ini dijelaskan dari hasil perhitungan bahwa nilai $t_{hitung} 2,362 > t_{tabel} 2,006$ dan signifikan $(0,022) < \text{nilai } \alpha (0,05)$, maka kesimpulannya tolak H_0 terima H_2 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen talenta terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengujiannya menggunakan SPSS 20.0

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a		
Model		Sig.
	Regression	,000 ^b
1	Residual	
	Total	

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : data diproses SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui X_1 (manajemen pengetahuan), X_2 (manajemen talenta) dan Y (kinerja karyawan) memiliki $F_{hitung} 10,373 > F_{tabel} 3,18$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa X_1 (manajemen pengetahuan) dan X_2 (manajemen talenta) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja karyawan). Maka H_0 ditolak H_3 diterima.

Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Berikut hasil pengujian menggunakan SPSS 20.0

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b		
Model	R	R Square
1	,534 ^a	,285

Sumber : data diproses SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya *Adjusted* (R^2) sebesar 0,285 hal ini memiliki arti bahwa 28% variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel kedua yaitu variabel independen (manajemen pengetahuan dan manajemen talenta) sedangkan sisanya ($100\% - 28\% = 72\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang artinya 72% secara bebas berpengaruh terhadap variabel lainnya yang tidak diuji didalam tabel.

PEMBAHASAN

Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hilma Harmen dimana manajemen pengetahuan sebagai faktor yang dimiliki tiap individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zargar & Rezaee, 2013) juga berpendapat bahwa penggunaan manajemen pengetahuan merupakan komponen integral dari organisasi yang memiliki kegunaan untuk meningkatkan pengetahuan dan informasi karyawan sehingga akan meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam penelitian (Monsow et al., 2018); (Karuri & Nahashon, 2015); (Alyoubi et al., 2018) juga menyebutkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan menemukan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Bibi, 2018) menyimpulkan bahwa hubungan antara perekrutan, pelatihan, dan pengembangan bakat terhadap kinerja karyawan secara statistik signifikan. Selain itu (Knott, 2016) juga menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan komponen penting strategi manajemen bakat organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun penelitian (Kardo et al., 2020; Rachmadinata & Ayuningtias, 2017) mengatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan F maka dapat diperoleh hasil bahwa variabel manajemen pengetahuan dan manajemen talenta memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kardo et al., 2020) dimana semakin tinggi manajemen pengetahuan dan manajemen talenta dimiliki perusahaan maka semakin baik pula kedua variabel mempengaruhi kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, dan dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen pengetahuan, manajemen talenta terhadap kinerja karyawan PT Ditoeku. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harmen, 2018) mengatakan faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu yang didalamnya termasuk talenta dan pengetahuan yang dimiliki individu sejak lahir. Adapun penelitian (Rizki Anugrah, 2019); (Pusriadi & Darma, 2020); (Wibowo et al., 2017) juga mengatakan bahwa manajemen pengetahuan dan manajemen talenta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Dari hasil olah data terdapat 2 kontribusi positif yang dihasilkan dari hubungan manajemen pengetahuan pada kinerja karyawan, artinya indikator penanda seperti manusia, proses dan teknologi berfungsi mengoptimalkan kinerja karyawan. Begitu juga

jalnya dengan penanda dari pengemabangan yang dimiliki melalui soft skill dan hard skill secara positif berkontribusi terhadap optimalisasi kinerja karyawan pada perusahaan. Hal lain juga lebih penting dari studi ini manajemen bakat dan pengetahuan terbukti secara implikatif bila dilakukan secara simultan berdampak positif pada kinerja karyawan. Implikasi positif dalam hasil studi ini data terbagi menjadi dua. Pertama, implikasi bagi karyawan tentunya dengan adanya manajemen pengetahuan semua bentuk pekerjaan yang membutuhkan sumber tenaga, proses pekerjaan dan adopsi teknologi membuat tugas dan karyawan memiliki wawasan luas tentang proses bekerja secara efektif melalui proses adaptasi teknologi. Kedua implikasi bagi manajerial tentunya manajer PT Ditoeku dapat mengarahkan bakat setiap individu sesuai dengan keahliannya sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan. Maka implikasi kedua ini menjadi sumber daya yang penting dan optimal untuk menciptakan keunggulan bersaing bagi nilai perusahaan maupun stimulus bagi karyawan untuk terus termotivasi dalam kinerja bagi perusahaan.

SARAN

Saran bagi pihak manajerial PT Ditoeku dipertukaran informasi khusus kepada karyawannya seperti portal khusus untuk mencari informasi terkini mengenai perkembangan teknologi. Hal penting lain, PT Ditoeku dapat melakukan promosi jabatan kepada para karyawannya agar terus lebih termotivasi memberikan hasil terbaiknya dalam bekerja. Peneliti juga menyarankan perusahaan untuk tetap mengembangkan manajemen lain seperti manajemen waktu, manajemen resiko dan efektivitas manajemen pemasaran untuk selalu terlibat dalam kemajuan profit perusahaan. Keterbatasan dalam penelitian ini hanya meneliti di satu perusahaan, maka untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas variabel lain seperti kapabilitas inovasi, ketangakasan adaptasi teknologi pada ketahanan usaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Abualoush, S. H., Obeidat, A. M., Masa'deh, R., & Al-Badi, A. (2016). The role of Employees' Empowerment as an intermediary variable between Knowledge Management and Information Systems on Employees' Performance. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*.
- Al Saifi, S. A. (2015). Positioning organisational culture in knowledge management research. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2014-0287>
- Alyoubi, B., Hoque, M. R., Alharbi, I., Alyoubi, A., & Almazmomi, N. (2018). Impact of Knowledge Management on Employee Work Performance: Evidence from Saudi Arabia. *The International Technology Management Review*. <https://doi.org/10.2991/itmr.7.1.2>
- Anggoro, B. K., Hubeis, M., & Sailah, I. (2017). Identifikasi Model Manajemen Pengetahuan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- Bibi, M. (2018). Impact of Talent Management Practices on Employee Performance. *SEISENSE Journal of Management*. <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i1.83>
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2016). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*.

- Edi, Moeherton Si, D. M. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. In *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Fatmasari. (2017). Pengaruh Talent Management dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol.03. No.02, Juli 2017*.
- Garavan, T. N., Nilsson, S., & Ellström, P. (2012). Employability and talent management: Challenges for HRD practices. *European Journal of Training and Development*. <https://doi.org/10.1108/03090591211192610>
- Ghozali, I. (2008). SEM Metode Alternatif dengan PLS. In *Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v4i2.1587>
- Karacay, G. (2018). *Talent Development for Industry 4.0*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57870-5_7
- Kardo, K., Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. (2020). PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TRANSFORMER CENTER KABUPATEN BATU. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4466>
- Karuri, M., & Nahashon, L. (2015). Effect on talent management on employee outcomes: A case study on central bank of Kenya. *The Strategic Journal of Business and Change Mangement*.
- Khoreva, V., Vaiman, V., & Van Zalk, M. (2017). Talent management practice effectiveness: investigating employee perspective. *Employee Relations*. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2016-0005>
- Knott, E. (2016). The Effect of Talent Management Practices on Employee Performance Among Real Estate Companies in Kenya: A Case of Suraya Property Group Limited. In *Scinzer Journal of Accounting and Management*.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: JURNAL PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL*. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- Maya, M., & Thamilselvan, R. (2013). Impact of talent management on employee performance and organisational efficiency in itsp's- with reference to chennai city. *International Journal of Economic Research*.
- Mensah, J. K. (2019). Talent Management and Employee Outcomes: A Psychological Contract Fulfilment Perspective. *Public Organization Review*. <https://doi.org/10.1007/s11115-018-0407-9>
- Monson, E., Runtuwene, R., & Rumawas, W. (2018). PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK MAYAPADA KCU MEGA MAS MANADO. *Jurnal Administrasi Bisnis*. <https://doi.org/10.35797/jab.6.001.2018.18955>.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Octavia, H. V. (2018). PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy

- Area Ulubelu). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Pawar, B. S., & Pawar, B. S. (2019). Employee performance. In *Employee Performance and Well-being*. <https://doi.org/10.4324/9780429244193-2>
- Pusriadi, T., & Darma, D. C. (2020). PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE CAPABILITIES: STUDI PADA KARYAWAN PT. BINTANG WAHANA TATA. *Jurnal Riset Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.30587/jre.v3i1.1317>
- Rachmadinata, N. S., & Ayuningtias, H. G. (2017). PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LINTASARTA KOTA JAKARTA. *Jurnal Manajemen Indonesia*. <https://doi.org/10.25124/jmi.v17i3.1156>
- Ratnasari, K. C. K. R. T. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Rizki Anugrah, C. M. (2019). Kajian Penerapan Manajemen Talenta dalam Rangka Mengoptimalkan Kinerja Sumber Daya Manusia pada Bank Bri Kantor Cabang Sukabumi Kantor Wilayah Bandung. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development (DEMAND)*. <https://doi.org/10.46757/demand.v1i1.61>
- Saleh, C. (2020). Pengaruh Kompensasi Melalui Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *J-MKLI (Jurnal Manajemen Dan Kearifan Lokal Indonesia)*. <https://doi.org/10.26805/jmkli.v4i2.110>
- Sharma, S., & Taneja, M. (2018). The effect of training on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*. <https://doi.org/10.31104/jsab.v2i2.49>
- Soto-Acosta, P., Popa, S., & Martinez-Conesa, I. (2018). Information technology, knowledge management and environmental dynamism as drivers of innovation ambidexterity: a study in SMEs. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2017-0448>
- Sugiyono. (2014). Metode dan Prosedur Penelitian. *E-Journal*.
- Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>
- Tanwar, A. (2017). Impact of Employee Engagement on Performance. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*. <https://doi.org/10.24001/ijaems.3.5.16>
- Whysall, Z., Owtram, M., & Brittain, S. (2019). The new talent management challenges of Industry 4.0. *Journal of Management Development*. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2018-0181>
- Wibowo, F. A., Buana, Y., & Kurniawan, Y. J. (2017). Analisis Pengaruh Talent Management Terhadap Organizational Performance Dan Dampaknya Pada Employee Retention. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarian*.
- Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Sms Kabupaten Kotawaringin Timur). *DeReMa Jurnal Manajemen*.
- Zargar, E., & Rezaee, M. (2013). The Study of Knowledge Management Effect on Performance Rate of Employees. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*.