

## **Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pt. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya**

**Esy Avriani<sup>1</sup>, Ramdani Bayu Putra<sup>2</sup>, Amrefri<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang  
[esyavriani@gmail.com](mailto:esyavriani@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine how much influence Talent Management, Knowledge Management has on Organizational Commitment, and how much influence Talent Management, Knowledge Management, and Organizational Commitment have on Employee Performance at PT. Transco Pratama Crf Sungai Betung Dharmasraya. The data analysis method used a questionnaire, with a sample of 70 respondents. The data analysis method used is path analysis. Based on the results of the research, it shows that Talent Management and Knowledge Management has a positive and significant effect on Organizational Commitment. Talent Management, Knowledge Management and Organizational Commitment has a positive and significant effect on Employee Performance. Organizational Commitment mediates Talent Management on Employee Performance, and Organizational Commitment mediates Knowledge Management on Employee Performance.*

**Keywords:** *Talent Management, Knowledge Management, Organizational Commitment and Employee Performance*

---

*Detail Artikel:*

*Disubmit : 28 Juli 2021*

*Disetujui : 29 Juli 2021*

*DOI:10.31575/jp.v5i2.370*

---

## **PENDAHULUAN**

Pengembangan subsektor perkebunan merupakan salah satu pilihan yang cukup realistis sebagai bisnis strategis dan andalan dalam perekonomian Indonesia. Dalam rangka penguatan sektor perkebunan di Indonesia, pemerintah telah mencanangkan program revitalisasi perkebunan untuk pengembangan komoditi perkebunan unggulan yakni karet. Karet merupakan salah satu komoditi perkebunan penting, baik sebagai sumber pendapatan, kesempatan kerja dan devisa, pendorong pertumbuhan ekonomi sentra-sentra baru di wilayah sekitar perkebunan karet maupun pelestarian lingkungan dan sumberdaya hayati. Selain itu, tanaman karet ke depan akan merupakan sumber kayu potensial yang dapat mensubstitusi kebutuhan kayu yang selama ini mengandalkan hutan alam, sehingga karet merupakan salah satu komoditi perkebunan yang sangat potensial untuk dikembangkan saat ini.

Sumatera Barat merupakan salah satu daerah di Indonesia yang memiliki keunggulan dalam komoditi pertanian, khususnya dalam hal ketersediaan lahan yang subur dan jumlah tenaga kerja yang cukup. Perekonomian di Sumatera Barat didominasi oleh sektor pertanian, seperti kelapa sawit, karet, dan kopi. Dan besarnya peluang bisnis komoditi karet membuat pasar persaingan diantara perusahaan perkebunan di Sumatera

barat semakin ketat dan kompetitif. Semua perusahaan, termasuk perusahaan yang menjadikan karet sebagai bahan baku utama industri memerlukan sistem penjaminan mutu. Semakin tinggi persaingan antar perusahaan produsen maka semakin tinggi tuntutan konsumen akan mutu produk yang konsisten dan bebas kontaminasi.

Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi sangat berbeda. Akan tetapi masalah di intern organisasi juga masih banyaknya masalah terkait dengan kinerja karyawan. Hal ini juga terjadi pada PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya. PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya merupakan salah satu perusahaan perkebunan karet yang ada di Sumatera Barat. Untuk menghasilkan itu tentu dibutuhkan kinerja karyawan yang bagus, karena kunci suksesnya sebuah perusahaan adalah dilihat dari kinerja. Dimana kinerja adalah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Sedangkan menurut Putra (2016) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berikut Tabel Data Produksi PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya Tahun 2020:

**Tabel 1**  
**Data Produksi PT. Transco Pratama Sungai Betung**  
**Kabupaten Dharmasraya Tahun 2020**

<b>Bulan</b>	<b>Target Produksi</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Selisih (+/-)</b>	<b>Persentase 100%</b>
Januari	5.000.000 Ton	5.445.754 Ton	(+) 545.754	<b>109%</b>
Februari	5.000.000 Ton	5.423.981 Ton	(+) 423.981	<b>108%</b>
Maret	5.000.000 Ton	4.726.196 Ton	(-) 273.804	<b>95%</b>
April	5.000.000 Ton	4.710.442 Ton	(-) 289.558	<b>94%</b>
Mei	5.000.000 Ton	5.390.656 Ton	(+) 390.656	<b>108%</b>
Juni	5.000.000 Ton	5.343.193 Ton	(+) 343.193	<b>107%</b>
Juli	5.000.000 Ton	4.821.832 Ton	(-) 178.168	<b>96%</b>
Agustus	5.000.000 Ton	4.571.382 Ton	(-) 428.618	<b>91%</b>
September	5.000.000 Ton	4.869.174 Ton	(-) 130.826	<b>97%</b>
Oktober	5.000.000 Ton	5.107.091 Ton	(+) 107.091	<b>102%</b>
November	5.000.000 Ton	5.242.871 Ton	(+) 242.871	<b>105%</b>

*Sumber: PT. Transco Pratama Sungai Betung, Dharmasraya, Tahun 2020*

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa target produksi PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya belum dapat dicapai sesuai dengan kapasitas yang telah direncanakan. Terdapat ada beberapa bulan yang tidak mencapai target, atau tidak sampai 100% yaitu bulan Maret, April, Juli, Agustus dan September. Di bulan Maret dengan target yang seharusnya 5.000.000 ton, namun juga belum sesuai dengan target yaitu 4.726.196 ton dengan persentase kurang dari 100% yaitu 95 %, selanjutnya di bulan April juga juga belum mencapai target yaitu 4.710.442 ton dengan persentase 94%, di bulan Juli juga juga belum mencapai target yaitu 4.821.832 ton dengan persentase 96%, di bulan Agustus juga juga belum mencapai target yaitu 4.571.382 ton dengan persentase 91%, dan merupakan realisasi terendah sepanjang tahun 2020. Kemudian di bulan September sedikit lagi pencapaian target yaitu 4.869.174 ton dengan persentase 97%.

Fakta ini mengungkapkan belum optimalnya produktivitas karyawan dalam bekerja dalam memaksimalkan pencapaian kinerjanya. Untuk mencapai target tersebut karyawan seringkali bekerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Jam kerja standar karyawan bagian produksi PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya adalah 7 jam. Untuk mencapai target perbulan perusahaan memberikan jam kerja tambahan kepada setiap karyawan perharinya satu jam diluar kerja lembur.

Kinerja karyawan itu dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya manajamen talenta. Manajemen talenta Menurut Mukodri (2018), adalah sebagai proses mengidentifikasi, mengembangkan, merekrut, mempertahankan, dan menyebarkan orang-orang bertalenta. Manajemen talenta berkaitan dengan mencari orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat untuk posisi yang tepat. Semakin besarnya kesadaran perusahaan-perusahaan akan talenta tersebut, maka semakin semangat mereka bersaing untuk mendapatkan karyawan yang bertalenta tinggi, baik dengan cara mencari dari luar maupun dari pelatihan dan kaderisasi. Selain talent, pendidikan dan ilmu pengetahuan turut berperan penting dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas dan kompetitif. Ketatnya kompetisi secara global mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja perusahaannya, oleh karena itu SDM yang berkualitas dengan penguasaan pengetahuannya menjadi pilihan penting yang harus dilakukan untuk mencapai visi perusahaan.

Selain manajemen talenta, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh manajemen pengetahuan, dimana manajemen pengetahuan Menurut Tobing et al., (2019) adalah pengelolaan *knowledge* perusahaan dalam menciptakan nilai bisnis dan menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan dengan mengoptimalkan proses penciptaan, pengkomunikasian, dan pengaplikasian semua *knowledge* yang dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan bisnis. *Knowledge* terbentuk dan berkembang juga melalui orang, dengan proses interaksi sosial dengan orang lain. Perilaku manajemen pengetahuan diidentifikasi sebagai urutan aktivitas-aktivitas pengetahuan yang menjelaskan maksud dari pengetahuan itu sendiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dan sumber-sumber manajemen pengetahuan berperan dalam membentuk perilaku-perilaku manajemen pengetahuan.

Putra (2016) menyatakan komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Tumbuhnya komitmen organisasi dapat dilihat dari sejauh mana keterlibatan kerja pegawai dalam suatu pekerjaan, semakin tinggi keterlibatan atau pendelegasian wewenang yang diberikan maka akan semakin tinggi kecendrungan komitmen yang dimiliki dan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kaleem (2019) menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *in Public Sector Institutions of the UAE*. Penelitian Hanum et al., (2020) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Musabah et al., (2017) dalam penelitiannya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh Djuwita (2018) dalam penelitiannya yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh manajemen talenta terhadap komitmen organisasi, bagaimana pengaruh manajemen pengetahuan terhadap komitmen organisasi, bagaimana pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh manajemen pengetahuan terhadap

kinerja karyawan, bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, apakah komitmen organisasi memediasi manajemen talenta terhadap kinerja karyawan dan apakah komitmen organisasi mampu memediasi manajemen pengetahuan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Komitmen Organisasi**

Manajemen talenta lebih dari sekedar merekrut, rencana suksesi, pelatihan dan menempatkan orang pada pekerjaan yang tepat dan waktu yang tepat. Manajemen talenta merupakan strategi yang penting. Manajemen talenta merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencari karyawan yang tepat serta menempatkan di tempat yang tepat melalui proses identifikasi, pengembangan, pertahanan, dan penempatan pada posisi yang sesuai.

Penelitian yang dilakukan oleh Damarasri (2020); Nisa (2016) dan Karina & Ardana (2020) menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh antara manajemen talenta terhadap komitmen organisasi. Kaleem (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan dan menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh antara Manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa :

*H<sub>1</sub>: Diduga manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi*

*H<sub>3</sub>: Diduga manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

### **Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Komitmen Organisasi**

Wilujeng et al., (2016) mengemukakan manajemen pengetahuan sebagai pendekatan-pendekatan sistemik yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan *knowledge* kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai. Manajemen pengetahuan sebagai proses memperoleh dan mendayagunakan sekumpulan keahlian perusahaan dimana pun dalam bisnis, makalah, dokumen, database (*explicit knowledge*) atau dalam pikiran seseorang (*tacit knowledge*).

Penelitian yang dilakukan oleh Alyoubi (2018) dan Wijayanti et al., (2017) menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh antara Manajemen pengetahuan terhadap komitmen organisasi. Musabah et al., (2017); Djuwita (2018) dan Paramita et al., (2020) melakukan penelitian mengenai pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan dan menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

*H<sub>2</sub>: Diduga manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi*

*H<sub>4</sub>: Diduga manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen organisasional sebagai identifikasi yang kuat terhadap keterlibatan seorang karyawan dalam organisasi (Indrayanto, 2016). Melizawati (2015) menyatakan komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Penelitian yang dilakukan oleh Musabah et al., (2017), Djuwita, (2018), Paramita et al., (2020) menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

*H<sub>5</sub>: Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

**METODE PENELITIAN**

**Data dan Sampel**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal atau sebab akibat dengan pendekatan survey melalui penyebaran kuesioner. Sugiyono (2016) menyatakan metode survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan. Dalam hal ini ada variabel yang mempengaruhi, variabel yang dipengaruhi dan variabel perantara.

Populasi dari penelitian adalah seluruh karyawan PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya berjumlah 70 karyawan. Penarikan sampel digunakan metode total sampel dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 karyawan. sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 70 karyawan.

Penelitian ini menggunakan variabel bebas, terikat dan mediasi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Manajemen talenta dan manajemen pengetahuan, variabel terikatnya adalah kinerja karyawan sedangkan variabel mediasinya adalah komitmen organisasi.

**Tabel 2**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Nama Variabel</b>	<b>Definisi Operasional Variabel</b>	<b>Indikator Variabel</b>	<b>Sumber</b>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan atas keberhasilan karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.	1. Kualitas kerja ( <i>Quality of work</i> ) 2. Kehadiran dan Ketepatan waktu ( <i>Promptness</i> ) 3. Inisiatif ( <i>Initiative</i> ) 4. Kemampuan ( <i>Capability</i> ) 5. Komunikasi ( <i>Communication</i> )	Yulianda, (2018)
Manajemen Talenta (X <sub>1</sub> )	Manajemen talenta adalah serangkaian inisiatif yang dilakukan perusahaan melalui proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang bertalenta untuk menyelaraskan karyawan yang tepat dengan pekerjaan dan waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis perusahaan dan prioritas kegiatan perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja karyawan bertalenta sehingga tercipta keunggulan bisnis dan tercapainya visi perusahaan.	1. Recruitment 2. Retain 3. Developing	Oladapo et al., (2020)

Manajemen Pengetahuan (X <sub>2</sub> )	Manajemen pengetahuan adalah serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian, dan penerapan <i>knowledge</i> perusahaan untuk menciptakan nilai bisnis serta meningkatkan pembelajaran dan kinerja karyawan maupun organisasi.	1. <i>Knowledge Discovery</i> 2. <i>Knowledge Capture</i> 3. <i>Knowledge Sharing</i> 4. <i>Knowledge Application</i>	Karina & Ardana, (2020)
Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengingatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.	1. Komitmen Efektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif	Darmawan, (2017)

Teknik analisis data dilakukan dengan uji kuantitatif dengan menggunakan alat analisis jalur, dimana sebelumnya dilakukan uji validitas, reliabilitas serta uji persyaratan uji asumsi klasik. Adapun persamaan jalur:

$$Z = \beta_{ZX_1} + \beta_{ZX_2} + \epsilon_1$$

$$Y = \beta_{YX_1} + \beta_{YX_2} + \beta_{ZY} + \epsilon_2$$

Dimana:

X<sub>1</sub>: Manajemen Talenta

X<sub>2</sub>: Manajemen Pengetahuan

Y<sub>1</sub>: Kinerja karyawan

Z : Komitmen Organisasi

ε : Error

Metode analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path analysis*) dengan menggunakan aplikasi *spss* 21. Analisis jalur dilakukan dengan estimasi besarnya hubungan kausal antara sejumlah variabel dengan hirarki kedudukan masing-masing variabel didalam rangkaian jalur-jalur kausal, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Pengaruh langsung yaitu arah hubungan tanpa melewati variabel lain. Adapun kriteria kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu apabila pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Struktur I

Analisis jalur struktur I digunakan untuk melihat pengaruh langsung variable independen: Manajemen Talenta (X<sub>1</sub>), Manajemen Pengetahuan (X<sub>2</sub>) dan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening.

**Tabel 3**  
**Hasil analisis jalur pengaruh (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Z)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.030	3.160		1.275	.207
	Manajemen Talenta	.702	.078	.723	9.012	.000
	Manajemen Pengetahuan	.162	.075	.173	2.163	.034

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 3 diatas maka dapat diketahui persamaan struktur I adalah:

$$Z = 0,723X_1 + 0,173X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa koefisien Manajemen Talenta sebesar 0,723 artinya apabila Manajemen Talenta ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Manajemen Pengetahuan diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Komitmen Organisasi sebesar 0,723. Selanjutnya koefisien Manajemen Pengetahuan sebesar 0,173 artinya apabila Manajemen Pengetahuan ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Manajemen Talenta diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Komitmen Organisasi sebesar 0,173.

**STRUKTUR II**

Analisis jalur struktur II digunakan untuk melihat pengaruh langsung variable independen: Manajemen Talenta (X<sub>1</sub>), Manajemen Pengetahuan (X<sub>2</sub>) dan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4**  
**Hasil analisis jalur pengaruh (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Z terhadap Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.909	2.608		6.484	.000
	Manajemen Talenta	.218	.095	.300	2.306	.024
	Manajemen Pengetahuan	.172	.063	.246	2.717	.008
	Komitmen Organisasi	.269	.100	.359	2.696	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3 diatas maka dapat diketahui persamaan struktur II adalah:

$$Y = 0,300X_1 + 0,246X_2 + 0,359Z + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa koefisien Manajemen Talenta sebesar 0,300 artinya apabila Manajemen Talenta ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan Manajemen Pengetahuan dan Komitmen Organisasi diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,300. Koefisien Manajemen Pengetahuan sebesar 0,246 artinya apabila Manajemen Pengetahuan ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Manajemen Talenta dan Komitmen Organisasi diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,246. Variabel komitmen Organisasi memiliki koefisien sebesar 0,359 artinya apabila Komitmen Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Manajemen Talenta dan

Manajemen Pengetahuan diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,359.

#### **Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Komitmen Organisasi.**

Dari tabel 3 diatas terlihat  $t_{hitung}$  9,012 dan  $t_{tabel}$  1,669 dimana  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $9,012 > 1,669$ ) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh kesimpulan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Manajemen Talenta terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian Karina & Ardana (2020), yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Manajemen Talenta terhadap Komitmen Organisasi. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan dapat ditingkatkan melalui manajemen talenta. Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak perusahaan yaitu komitmen organisasi akan meningkat apabila dapat meningkatkan Manajemen Talenta melalui peningkatan Recruitment dimana apabila perusahaan melakukan rekrutmen maka perlu melihat talen dari calon karyawan tersebut, retain dan developing.

#### **Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Komitmen Organisasi.**

Dari tabel 3 diatas terlihat  $t_{hitung}$  2,163 dan  $t_{tabel}$  1,669 dimana  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,163 > 1,669$ ) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,034 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh kesimpulan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Manajemen Pengetahuan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian Alyoubi (2018) dan Wijayanti et al., (2017) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Manajemen Pengetahuan terhadap Komitmen Organisasi. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa Manajemen Pengetahuan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak perusahaan bahwa perusahaan perlu memperhatikan manajemen pengetahuan dari karyawannya dikarenakan akan meningkatkan komitmen karyawan. Komitmen Organisasi akan meningkat apabila dapat meningkatkan Manajemen Pengetahuan melalui peningkatan *Knowledge Discovery, Knowledge Capture, Knowledge Sharing, Knowledge Application*.

#### **Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan.**

Dari tabel 4 diatas terlihat  $t_{hitung}$  2,306 dan  $t_{tabel}$  1,669 dimana  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,306 > 1,669$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,024 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh kesimpulan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian Kaleem (2019) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak perusahaan yaitu erlu memperhatikan talenta karyawan dikarenakan mempengaruhi kinerja dari perusahaan. Kinerja Karyawan akan meningkat apabila dapat meningkatkan Manajemen Talenta melalui peningkatan *Recruitment, Retain, Developing* yaitu seperti dengan melakukan pelatihan, memberikan Pendidikan-pendidikan non formal kepada karyawan sehingga talenta yang dimiliki oleh karyawan tersebut bisa lebih meningkat lagi.



**Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan.**

Dari tabel 4 diatas terlihat  $t_{hitung}$  2,717 dan  $t_{tabel}$  1,669 dimana  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,717 > 1,669$ ) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,008 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh kesimpulan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian Sahas & Falah (2017) dan Wijayanti et al., (2017) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa Manajemen Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak Perusahaan bahwa perlu memperhatikan hal-hal yang terkait dengan manajemen pengetahuan. Kinerja Karyawan akan meningkat apabila perusahaan dapat meningkatkan Manajemen Pengetahuan melalui peningkatan *Knowledge Discovery*, *Knowledge Capture*, *Knowledge Sharing*, *Knowledge Application*.

**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.**

Dari tabel 4 diatas terlihat  $t_{hitung}$  2,696 dan  $t_{tabel}$  1,669 dimana  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,696 > 1,669$ ) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,009 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh kesimpulan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian Musabab et al., (2017); Djuwita (2018) dan Paramita et al., (2020) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada perusahaan bahwa perlu memperhatikan komitmen organisasi dikarenakan akan meningkatkan kinerja dari karyawan. Komitmen organisasi yang kuat akan mengasilkan kinerja yang baik. Dengan memiliki karyawan yang berkomitmen kuat maka organisasinya pun ikut menjadi kuat dalam menghadapi tantangan bisnis. Kinerja Karyawan akan meningkat apabila perusahaan dapat meningkatkan Komitmen Organisasi melalui peningkatan komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normativ.

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 <sup>a</sup>	.678	.668	4.310
	.789 <sup>a</sup>	.623	.605	3.514

a. Predictors: (Constant), Manajemen Pengetahuan, Manajemen Talenta

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi,

a. Manajemen Pengetahuan, Manajemen Talenta

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka Adjusted R Square persamaan I sebesar 0,668 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,668 atau 66,8% sedangkan sisanya sebesar 33,2% di pengaruhi oleh variabel lain. Persamaan II diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,605 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variable intervening sebesar 0,605 atau 60,5% sedangkan sisanya sebesar 39,5% di pengaruhi oleh variabel lain

**Tabel 6**  
**Perbandingan Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung**

Uraian	Pengaruh Langsung ( <i>direct effect</i> )	Pengaruh Tidak Langsung ( <i>indirect effect</i> )	Total effect
Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi	0,09 (0,300 x 0,300)	0,259 (0,723 x 0,359)	0,349
Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi	0,060 (0,246 x 0,246)	0,062 (0,173 x 0,359)	0,122

Berdasarkan temuan hasil perbandingan diatas, dapat dianalisis nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Jika manajemen talenta secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan maka nilai koefisien estimate yang diperoleh adalah 0,09. sedangkan jika melalui pengaruh tidak langsung atau pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi maka tambahan nilai koefisien estimate yang diperoleh adalah 0,259. Dengan demikian total efek dari hipotesis ini adalah sebesar 0,349 yaitu pengaruh langsung sebesar 0,09 ditambah pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi sebesar 0,259 atau  $0,09 + 0,259 = 0,349$

Maka dapat di simpulkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung atau  $0,259 > 0,09$ . Dengan demikian komitmen organisasi mampu memediasi manajemen talenta terhadap kinerja karyawan.

Kemudian manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Jika manajemen pengetahuan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan maka nilai koefisien estimate yang diperoleh adalah 0,060. sedangkan jika melalui pengaruh tidak langsung atau pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi maka tambahan nilai koefisien estimate yang diperoleh adalah 0,062. Dengan demikian total efek dari hipotesis ini adalah sebesar 0,122 yaitu pengaruh langsung sebesar 0,060 ditambah pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi sebesar 0,062 atau  $0,060 + 0,062 = 0,122$

Maka dapat di simpulkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung atau  $0,062 > 0,060$ . Dengan demikian komitmen organisasi mampu memediasi antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang ditemukan dari analisis data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen talenta, manajemen pengetahuan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi mampu memediasi manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian perusahaan diharapkan lebih memperhatikan faktor-faktor yang akan meningkatkan talenta dan pengetahuan karyawan.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Kami sebagai penulis penelitian ini yang merupakan peneliti yang berkolaborasi melakukan penelitian dosen dan mahasiswa Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada Ketua Yayasan Perguruan Tinggi Komputer “YPTK” Padang Ibu Dr. Hj. Zerni Melmusi, SE, MM, Ak, CA atas bantuan moril dan materilnya. Terima kasih yang tak terhingga juga kami haturkan kepada Bapak Prof. Dr. H. Sarjon Defit, S. Kom, M.Sc, selaku Rektor Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Penulis mengucapkan ribuan terimakasih, semoga dibalas Allah SWT dengan berlipat ganda, Aamiin Ya Rabbal Alamiin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alyoubi, B. (2018). *Impact of Knowledge Management on Employee Work Performance : Evidence from Saudi Arabia*. 7(1), 13–24.
- Darmawan. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Komitmen organisasi Sebagai Variabel Intervening.
- Djuwita, R. (2018). *The Influence of Organizational Commitment, Implementation of Accounting Information System and Workplace Environment to The Performance of Work Unit*. 1(1), 86–95.
- Damarasri. (2020). Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.
- Hanum, et al., (2020). *The Influence Of Competence And Knowledge Management On Performance of Employee*.
- Indrayanto, A., & Nugroho, S. W. D. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasional dengan Organisational Based Self Esteem sebagai variabel Mediasi. 41–50.
- Kaleem, M. (2019). *The Influence of Talent Management on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE*. 8(2), 8–23. <https://doi.org/10.5539/par.v8n2p8>
- Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 487. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p05>
- Lubis, B., & Yusra, I. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Uptd Balai Perlindungan Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Barat. *Academic Conference For Management*, 2.
- Musabah, S., Al, B., Mohamad, N. A., & Affairs, R. C. (2017). *The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance*. 7(2), 151–160.
- Melizawati. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. PT. Indotirta Abadi di Gempol Pasuruan.
- Mukodri. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan. PT. Indotirta Abadi di Gempol Pasuruan.
- Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). *The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk*. 7(March), 273–286.
- Putra, R. B. (2016). Efek Mediasi Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal Dan Manajemen talenta Sebagai

- Variabel Anteseden. *Jurnal Praktik Bisnis*, 5, 95–110.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sahas, A., & Falah, N. (2017). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk)*. 50(4), 192–198.
- Tobing. (2019). *Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Manajemen Bakat Terhadap Kinerja Organisasi dan Dampaknya pada Citra Organisasi Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandung Pendahuluan*.
- Wijayanti, D. P., Sundiman, D., & Ali, U. D. (2017). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten)*. 12(1).
- Wilujeng, S., Suryaningtyas, D., Kanjuruhan, U., Talenta, M., Pengetahuan, M., & Karyawan, K. (n.d.). *Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan di transformer center kabupaten batu*. 1–7.
- Yulianda. 2018. *Pengaruh Gaya kepemimpinan, sikap kerja, keterampilan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar.*)