

Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Mandiri Mukti

The Effect Of Talent Management And Knowledge Management On Employee Performance At PT Sarana Mandiri Mukti

Eka Febrianti ¹⁾; Sartika ²⁾; Ganang Herlangga ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ ekaf87731@gmail.com ; ²⁾ tikabklsartika@gmail.com ; ³⁾ ganangbkl@gmail.com

How to Cite :

Febrianti, E., Sartika, Herlangga, G. (2025). The Effect Of Talent Management And Knowledge Management On Employee Performance At PT Sarana Mandiri Mukti. Journal of Economic, Business, Accounting and Management 1(1).

ARTICLE HISTORY

Received [26 Oktober 2025]

Revised [28 November 2025]

Accepted [30 November 2025]

KEYWORDS

Talent Management; Knowledge Management; Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 216 orang dan pengambilan sampel sebanyak 110 orang dengan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Teknik pengumpulan data melalui angket/kuesioner dengan metode skala likert dan diolah secara statistik menggunakan analisis jalur (path analysis), pengujian hipotesis uji t dan uji f, serta koefisien determinasi melalui software SPSS 25. Berdasarkan analisis data, diperoleh persamaan analisis jalur yaitu $Y = 7,912 + 0,437 X_1 + 0,352 X_2 + \varepsilon$. Selanjutnya diperoleh nilai R^2 sebesar 0,501 yang menjelaskan bahwa X_1 dan X_2 memiliki pengaruh terhadap Y sebesar 50,1% sedangkan sisanya yaitu 49,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya hasil penelitian menerangkan bahwa hipotesis diterima yaitu manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sarana mandiri mukti.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of talent management and knowledge management on employee performance either partially or simultaneously. The population in this study were 216 people and the sample was 110 people using the proportionate stratified random sampling technique. The technique of collecting data through questionnaires with the Likert scale method and statistically processed using path analysis, hypothesis testing t test and f test, and the coefficient of determination through SPSS 25 software. Based on data analysis, the path analysis equation is obtained, namely $Y = 7,912 + 0,437 X_1 + 0,352 X_2 + \varepsilon$. Furthermore, the R^2 value of 0.501 is obtained, which explains that X_1 and X_2 have an influence on Y by 50.1% while the remaining 49.9% is explained by other variables not examined. Furthermore, the research results explain that the accepted hypothesis is that talent management and knowledge management together have a positive effect on the performance of employees of PT Sarana mandiri mukti.

PENDAHULUAN

Di era digital globalisasi ini persaingan di dunia perusahaan menjadi sangat ketat, hal ini diakibatkan karena perusahaan saling berkompetisi untuk menguasai pasar. Setiap perusahaan saling berlomba dan berusaha untuk menciptakan strategi yang baik agar mampu bersaing dan merebut peluang baru yang ada di depannya. Sebuah perusahaan harus mempersiapkan diri untuk menghadapi berbagai tantangan dalam dunia bisnis dan menciptakan strategi-strategi yang tepat agar bisa mendominasi pasar sebaik mungkin. Salah satu hal penting yang harus diperhatikan di tengah perubahan yang terjadi dilingkungan eksternal perusahaan perlu memfokuskan diri terhadap faktor

internal yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang melakukan evaluasi dan penilaian terhadap kinerja karyawan secara berkala (Rachmadinata & Ayuningtias, 2017). Dengan adanya penilaian kinerja yang dimiliki secara berkala, diharapkan tidak ada karyawan yang mengalami penurunan kualitas kinerja. Dengan kata lain, para pegawai akan dapat selalu meningkatkan kualitas kinerja terhadap pekerjaan masing-masing (Widianingsih & Wulansari, 2018). Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah mengelola sumber daya manusia. Tanpa adanya SDM yang kuat dan handal perusahaan tidak dapat beroperasi optimal, karena sumber daya manusia lah yang menjadi penggerak utama roda bisnis perusahaan. Sumber daya manusia yang tersedia ini perlu dikelola secara optimal agar perusahaan dapat terus maju ditengah persaingan bisnis global.

Perusahaan harus menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi agar kinerja perusahaan meningkat (Katili et al., 2015). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting yang harus dimiliki perusahaan untuk menjalankan tugasnya dalam kegiatan operasionalnya dan berperan penting dalam mencapai tujuan bisnis perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal yang menjadi kunci utama keberhasilan bisnis perusahaan. Sebagai suatu ilmu pengetahuan, manajemen sumber daya manusia terus berkembang. Semakin banyak pula pembahasan dan teori baru dari manajemen sumber daya manusia yang berkembang. Salah satu pembahasan yang menarik dalam manajemen sumber daya manusia adalah manajemen talenta. Setiap karyawan harus memiliki talent untuk menunjang pekerjaannya di dalam perusahaan, dimana karyawan tersebut harus bekerja untuk mewujudkan kinerja perusahaan yang meningkat dari tahun-tahun sebelumnya. Mengingat bahwa fungsi talent pada diri karyawan sangat penting maka perlu bagi perusahaan untuk menerapkan manajemen talenta. Selain berfokus menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan juga dituntut untuk bisa menciptakan rancangan strategi dalam upaya mempertahankan sumber daya manusia yang potensial. Dalam mempertahankan karyawan yang bertalenta dibutuhkan pengelolaan manajemen yang baik agar mendapatkan hasil yang maksimal untuk kedepannya bagi perusahaan. Manajemen talenta membantu perusahaan dalam menilai potensi dan penforma kerja karyawan di perusahaan, melalui penilaian tersebut perusahaan juga mengetahui secara pasti kelebihan dan kekurangan karyawan dan hal yang sebaiknya harus dikembangkan. Manajemen talenta dirancang perusahaan untuk menjadikan karyawan sebagai human capital yang berkualitas. Perusahaan yang mengelola dan mempertahankan karyawan terbaik maka hal itu dapat mengoptimalkan kinerja karyawan di perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan (Aula Rahmawati, 2019). Selain manajemen talenta, manajemen pengetahuan pun memiliki pengaruh penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian Irawan (2016: 7) menyatakan bahwa semakin baik manajemen pengetahuan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Dalam menjalankan proses manajemen pengetahuan setiap perusahaan tentunya melakukan proses-proses knowledge management tools seperti Graha Bank Bengkulu guna mengelola pengetahuan tacit sekaligus pengetahuan eksplisit sehingga dapat menghasilkan informasi yang dapat digunakan kembali oleh perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada PT Sarana mandiri mukti yang merupakan perusahaan perbankan yang memiliki tugas sebagai penggerak, pendorong laju pembangunan daerah, pemegang kas daerah, sumber pendapatan daerah, serta menjalankan usaha sebagai bank umum. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk membuktikan apakah manajemen retensi dan manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Talenta

Manajemen talenta pada dasarnya adalah gabungan inisiatif yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan keunggulan bisnis dengan mengoptimalkan karyawan bertalenta. Kuncinya ada pada proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan bertalenta untuk dapat terus menciptakan keunggulan bisnis bagi perusahaan. Menurut Davis (2009), manajemen talenta adalah pendekatan korporat yang terencana dan terstruktur untuk merekrut, mempertahankan dan mengembangkan orang-orang bertalenta dalam organisasi. Talent management adalah sebuah konsep mulai dari bagaimana merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan bakat. Dengan kata lain, talent management bukan hanya sekedar proses tunggal atau bagaimana program pengembangan berjalan, melainkan mencakup serangkaian proses (Farndale et al., 2010). Lebih sederhana lagi, talent management adalah tentang bagaimana menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat dan pada waktu yang tepat (Dries, 2013). Menurut Cappelli (2008), tahapan dari proses manajemen talenta adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan kriteria talenta
2. Menyeleksi group pusat pengembangan talenta

3. Membuat program percepatan pengembangan talenta
4. Menugaskan posisi kunci
5. Mengevaluasi kemajuan program

Manajemen Pengetahuan

Manajemen pengetahuan 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. American Productivity and Quality Centre (APQC) dalam Tobing (2007:23) mengartikan 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. Sedangkan Award dan Ghazari (2004) mendefinisikan manajemen pengetahuan sebagai proses memperoleh dan mendayagunakan sekumpulan keahlian perusahaan dimanapun dalam bisnis, makalah, dokumen, database (explicit knowledge) atau dalam pikiran seseorang (tacit knowledge). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan adalah serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian, dan penerapan knowledge perusahaan untuk menciptakan nilai bisnis serta meningkatkan pembelajaran dan kinerja karyawan maupun organisasi (Dermawan et al., 2022 Sanchez (2004) dalam Endriana (2014:62) menjelaskan dua pendekatan fundamental mengenai knowledge, yaitu tacit knowledge yang pada dasarnya bersifat pribadi sehingga sulit untuk diekstraksi dari kepala individu (personal knowledge) dan explicit knowledge yang mengasumsikan bahwa pengetahuan yang bermanfaat bagi individu dalam organisasi dapat diartikulasikan dan dibuat explicit. Explicit knowledge dalam penelitian ini adalah job procedure dan technology.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. kinerja karyawan merupakan pencapaian dari suatu hasil kerja dalam suatu proses kerja yang didasarkan pada kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta motivasi untuk berprestasi dan untuk meningkatkan kinerja individu dan mencapai tujuan perusahaan (Nisa et al., 2018) Kinerja merupakan salah satu bagian penting dari sebuah perusahaan dimana maju tidaknya perusahaan tergantung pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan dan diukur dengan kinerja yang telah dikeluarkan (Savitri & Suherman, 2018) (Mangkunegara, 2013) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja adalah :

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil kerja dengan mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini menunjukkan dengan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu akan menghasilkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan
3. Tanggung jawab, dimana menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerja, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapi.
5. Kerjasama, yaitu kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasilnya semakin baik.
6. Ketaatan yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sarana mandiri mukti yang berjumlah 216 karyawan yang tersebar dalam 24 divisi dan satuan kerja. Dengan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling, ditentukan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sejumlah 110 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui angket/kuesioner dengan metode skala likert dan diolah secara statistik menggunakan jalur (path analysis), pengujian hipotesis uji t dan uji f, serta koefisien determinasi melalui software SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan perolehan data kuesioner, jumlah responden paling banyak adalah karyawan dengan Dalam keteranga usia menunjukkan bahwa jumlah responden paling banyak adalah responden dengan rentang usia 30 – 40 tahun dengan persentase sebanyak 47,7%. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan PT Sarana mandiri mukti adalah mayoritas karyawan dewasa dengan rentang usia 30 – 40 tahun. Dalam keterangan pendidikan terakhir S1 dengan jumlah persentase sebesar 58,3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Sarana mandiri mukti adalah mayoritas karyawan dengan pendidikan S1. Selanjutnya dalam keterangan masa kerja, jumlah responden yang paling banyak adalah karyawan dengan masa kerja antara 3 – 5 tahun dengan jumlah persentase sebesar 46,2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Sarana mandiri mukti adalah mayoritas dengan masa kerja yang belum cukup lama.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS, uji validitas pada Manajemen Talenta (X1) sebanyak 12 item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $> 0,3$. Sedangkan dari hasil uji validitas pada Manajemen Pengetahuan (X2) sebanyak 12 item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $> 0,3$. Kemudian hasil uji validitas pada Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 16 item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $> 0,3$.

Uji reabilitas

Berdasarkan hasil uji reabilitas melalui SPSS, diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach (α) untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6 sehingga variabel Manajemen Talenta (X1), Manajemen Pengetahuan (X2), dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Di mana hasil pada masing-masing variabel yaitu sebesar 0,806 untuk Manajemen Talenta, 0,830 untuk Manajemen Pengetahuan dan 0,8080 untuk Kinerja Karyawan.

Uji normalitas

Adapun hasil pengujian normalitas untuk kuesioner masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1. Hasil uji normalitas

	Kolmogorov Smirnov		Kriteria
	α Hitung	α Kritis	
Variabel			
Manajemen Talenta	0,915	0,05	Distribusi normal
Manajemen Pengetahuan	0,937	0,05	Distribusi normal
Kinerja Karyawan	0,809	0,05	Distribusi normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel kolmogorov-smirnov di atas, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikan α hitung lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang peneliti uji berdistribusi normal.

Analisis deskriptif

Rekapitulasi indikator pada variabel Manajemen Talenta dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini :

Tabel 2. Rekapitulasi indikator variabel manajemen talenta

No	Indikator	Skor	Kriteria
1	Proses Perekrutan	467	Sangat setuju
2	Proses Seleksi	476	Sangat setuju
3	Proses Orientasi	459,6	Setuju
4	Proses Pendidikan	371	Cukup setuju
5	Proses Pelatihan	366	Cukup setuju
6	Proses Manajemen Kinerja	457,5	Setuju
7	Proses Pengakuan dan Retensi	440,3	Setuju
	Total skor r	3.037,4	
	Rata – rata skor	434	Setuju

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh rata-rata skor pada variabel Manajemen Talenta yaitu sebesar 434 yang berada pada kriteria setuju. Hal ini menunjukkan bahwa proses manajemen talenta di PT Sarana mandiri mukti sudah berjalan dengan baik namun perlu ditingkatkan karena masih terdapat dimensi yang memperoleh skor di bawah rata-rata dengan kriteria cukup setuju yaitu pada indikator proses pendidikan dan proses pelatihan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dijelaskan bahwa proses pengembangan karyawan di PT Sarana mandiri mukti masih belum berjalan dengan baik dan terealisasi secara optimal.

Selanjutnya rekapitulasi indikator variabel Manajemen Pengetahuan dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini :

Tabel 3. Rekapitulasi indikator variabel manajemen pengetahuan

No	Dimensi	skor	Kriteria
1	Pengakuan sebagai ahli	450	Setuju
2	Memfaatkan keahlian	391,5	Setuju
3	Sistem penilaian kinerja	434	Setuju
4	Kontribusi pengetahuan	431	Setuju
5	Manajemen konten	437,5	Setuju
6	Penemuan kembali informasi	436	Setuju
7	Reuse pengetahuan	424	Setuju
8	Mendukung berbagai pengetahuan	360	Cukup setuju
9	Mendukung alur kerja	436	Setuju
10	Manajemen dokumen	438	Setuju
	Total skor	4.238	
	Rata-rata skor	423,8	setuju

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata skor pada variabel Manajemen Pengetahuan yaitu sebesar 423,8 yang berada pada kriteria setuju. Hal ini berarti bahwa proses manajemen pengetahuan di PT Sarana mandiri mukti sudah terealisasi dengan baik. Namun masih perlu ditingkatkan kembali karena masih terdapat indikator dengan kriteria cukup setuju yaitu pada indikator mendukung berbagi pengetahuan. Artinya bahwa perusahaan belum merealisasikan fasilitas guna mendukung proses berbagi pengetahuan dengan maksimal.

Kemudian rekapitulasi indikator pada variabel kinerja karyawan akan dijelaskan dalam Tabel 4 di bawah ini :

Tabel 4 rekapitulasi indikator pada variabel kinerja karyawan

No	Dimensi	Skor	Kriteria
1	Standar mutu pekerjaan	372	Cukup setuju
2	Ketelitian	439	Setuju
3	Keberhasilan	423	Setuju
4	Kesesuaian pekerjaan dengan standar	430	Setuju
5	Kesesuaian hasil kinerja dengan target	366	Cukup setuju
6	Efisiensi waktu	418	Setuju
7	Ketepatan	420	Setuju
8	Kemampuan menyelesaikan lemburan	430	Setuju
9	Pengetahuan mengenai pekerjaan	433	Setuju
10	Dapat dipercaya	401	Setuju
11	Tanggung jawab	405	Setuju
12	Ketepatan waktu hadir	421	Setuju
13	Ketepatan waktu pulang	428	Setuju
14	Kebebasan berpendapat	419	Setuju
15	Informasi mengenai pekerjaan	431	Setuju
	Total skor	5.805	
	Rata- rata skor	387	Setuju

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh rata-rata skor pada variabel Kinerja Karyawan yaitu sebesar 387 yang berada pada kriteria setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Sarana mandiri sudah berjalan dengan baik namun masih perlu ditingkatkan karena masih terdapat indikator yang berada pada kriteria cukup setuju yaitu indikator standar mutu pekerjaan dan indikator kesesuaian hasil kinerja dengan target. Artinya bahwa standar mutu dan hasil kinerja karyawan masih belum mencapai hasil yang optimal serta tepat sasaran sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Analisis korelasi

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS melalui pearson correlation, diperoleh korelasi untuk setiap variabel independen yaitu Manajemen Talenta dengan Manajemen Pengetahuan seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Analisis korelasi

Correlations			
		Manajemen Talenta	Manajemen Pengetahuan
Manajemen Talenta	Pearson Correlation	1	,606**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	110	110
Manajemen Pengetahuan	Pearson Correlation	,606**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	110	110

Berdasarkan Tabel 5 di atas, hasil analisis korelasi yang diperoleh yaitu sebesar 0,606 yang membuktikan bahwa variabel manajemen talenta memiliki korelasi yang kuat, positif, dan signifikan dengan manajemen pengetahuan karena berada pada dua arah yang positif dengan interval koefisien yang berada pada 0,600 – 0,799 dengan kategori kuat. Hasil penelitian ini didukung oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Saihudin (2019: 24) yang menyatakan bahwa keputusan manajemen bakat didorong oleh satu set kompetensi inti organisasi dan posisi kompetensi spesifik, salah satu set kompetensi tersebut yang merupakan pengetahuan. Serta sejalan dengan pernyataan yang diutarakan oleh Arab & Plucker dalam Huei Tse Hou (2012 : 361) bahwa talenta dan pengetahuan adalah subjek yang berkaitan erat.

Tabel 6 Analisis koefisien determinasi

Model summary				
Model	R	R square	Adjusted R square	Std. error of the estimate
1	,708 ^a	,501	,492	4,309

Hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Tabel 7. Analisis koefisien determinasi Berdasarkan Tabel di atas, terlihat bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,501 atau sebesar 50,1%. Maka variabel Manajemen Talenta (X_1) dan Manajemen Pengetahuan (X_2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 50,1% dan sisanya yaitu 49,9% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hipotesis Uji t (Parsial)

Pengaruh secara parsial pada variabel Manajemen Talenta (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai sig. ($0,000 < \alpha 0,05$) dan thitung (5,097) > ttabel (1,982) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Niko dan Hani (2017) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif antara manajemen talenta terhadap kinerja. Serta sesuai dengan pernyataan yang diutarakan oleh Michaels dalam Pella dan Inayati (2011: 26) bahwa pengelolaan manajemen talenta yang lebih baik akan mengarahkan pada kinerja yang juga lebih tinggi. Pengaruh secara parsial pada variabel Manajemen Pengetahuan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai sig. ($0,000 < \alpha 0,05$) dan thitung (5,097) > tabel (4,100) maka H_0 ditolak. Sehingga

disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Rifky (2016) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja. Serta sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Priyantono (2015: 74) bahwa upaya perusahaan dalam memanfaatkan, mengembangkan, dan menciptakan pengetahuan yang secara spesifik diarahkan untuk tujuan pembelajaran yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan daya saing dan kinerja.

Uji F (simultan)

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS melalui tabel anova, diperoleh hasil uji F seperti berikut ini:

Tabel 7. Analisis uji f

Model		df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	2	998,880	53,792	,00 ^b
	Residual	107	18,569		
	Total	109			

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hilma (2018) yang memiliki hasil bahwa manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta sejalan dengan pernyataan Vlad & Charles (2010: 93) bahwa manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berkaitan dengan cara organisasi mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya untuk mencapai kinerja yang optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dapat menjawab tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa: Implementasi manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan kinerja karyawan berada pada interval yang menunjukkan baik; Manajemen talenta dengan manajemen pengetahuan memiliki tingkat korelasi sebesar 0.606 yang berarti bahwa manajemen talenta dan manajemen pengetahuan memiliki tingkat korelasi yang kuat, positif, dan signifikan; Hasil uji t menyimpulkan bahwa manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan; dan Kemudian hasil uji F menyimpulkan bahwa manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 50,1%.

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa adanya manajemen talenta dan manajemen pengetahuan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap pencapaian kinerja karyawan di PT Sarana mandiri mukti. Manajemen talenta dan manajemen pengetahuan yang diadakan di perusahaan telah mampu memberikan bekal bagi karyawan dalam meningkatkan kemampuan bekerja untuk menghasilkan kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan beberapa hal mengenai pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sarana Mandiri Mukti dapat disimpulkan sebagai berikut: Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Sarana Mandiri Mukti.Dalam penelitian ini manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi manajemen talenta maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.Maka penulis merekomendasikan dengan mermbuat catatan mengenai jumlah karyawan yang aktif, jumlah karyawan yang harus menjalani pelatihan, jumlah karyawan yang telah memiliki pencapaian dan melakukan pelatihan serta pengembangan kemampuan agar tenaga kerja yang baru bisa menyesuaikan diri dengan iklim dan tempo kerja perusahaan.Selain itu juga guna agar tenaga kerja baru bisa bekerja efektif secepat mungkin.

Terus memperbaiki dan meningkatkan manajemen talenta yang dimiliki karyawan, dengan menjaga, memelihara, serta meningkatkan kondisi manajemen talenta yang lebih baik agar terciptanya kinerja yang progresif.Hasil penelitian menyatakan bahwa Manajemen Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Sarana Mandiri Mukti.Dalam penelitian ini manajemen pengetahuan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi manajemen pengetahuan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Maka penulis merekomendasikan dengan terus meningkatkan knowledge serta skill dengan mengadakan pelatihan yang menunjang keterampilan karena ada kalanya skill karyawan perlu ditambah seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Maka mengadakan training dan pelatihan perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Mandiri Mukti, dilihat dari nilai Squared Multiple Correlation (R^2) yang berarti variabel manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik talenta dan pengetahuan seorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang seorang karyawan hasilkan bagi perusahaan dalam hal ini PT. Sarana Mandiri Mukti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aula Rahmawati, H. (2019). Nomor 2-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7, 419–429.
- Dermawan, M. R., Multazam, A., Atmaja, I. G. D., & Palimbong, Y. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Pas Indonesia Timur. *Empiricism Journal*, 3(1), 108–113. <https://doi.org/10.36312/ej.v3i1.899>
- Dries, N. (2013). The psychology of talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 23(4), 272–285. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.05.001>
- Farndale, E., Scullion, H., & Sparrow, P. (2010). The role of the corporate HR function in global talent management. *Journal of World Business*, 45(2), 161–168. <https://doi.org/10.1016/J.JWB.2009.09.012>
- Katili, P. B., Wahyuni, N., & Wildan, M. (2015). Pengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional IENACO*, 618–625.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2018). TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur , Surabaya). *Jurnal Administrasi BISNIS (JAB)*, 39(2), 141–148.
- Savitri, C., & Suherman, E. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai Ubp Karawang. *Buana Ilmu*, 2(2), 130–144. <https://doi.org/10.36805/bi.v2i2.480>
- Widianingsih, N. K. N., & Wulansari, P. (2018). Pengaruh Talent Management Terhadap Meningkatnya Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Wilayah Telkom Bandung). *E- Proceeding of Management*, 5(2), 1960–1967.
- Mathis, Robert L. ; Jackson, John H. ; Diana Angelica. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia / Robert L Mathis, John H. Jackson; Penerjemah: Diana Angelica .2006*