

Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Yoga Prasetio*, Sri Suwarsih, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*yogaprasetio000@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com, allyaroosallyn.mgt@gmail.com

Abstract. This research was conducted based on the phenomenon that occurred at PT Rosin Devot Internasional which showed problems regarding the talent management process and knowledge management that was not optimal, as well as a decrease in employee performance. The purpose of this study was to determine how talent management, knowledge management, employee performance, the effect of talent management and knowledge management partially or simultaneously on employee performance with a descriptive research type and quantitative approach. The data sources used are primary data obtained from the field and secondary data in the form of library data sourced from books and the internet. The object of this research is all employees of PT Rosin Devot Internasional which is engaged in manufacturing, namely the management of natural resources such as pine. The sample in the study was 66 people, using the random sampling method. In analyzing the research results using multiple linear regression analysis and using the SPSS 26 application. The analyzed research results show that PT Rosin Devot Internasional's talent management is well-integrated in developing, retaining, and succession strategies. Knowledge management has not been fully managed to the maximum, the low level of identifying knowledge, sharing knowledge and using knowledge. Employee performance is in a good category, talent management partially affects employee performance, knowledge management partially affects employee performance, talent management and knowledge management simultaneously have a significant effect on employee performance with a calculated value of $0.000 < 0.05$ and an F_{count} value of $22.872 > F_{table} 3.12$ at PT Rosin Devot Internasional.

Keywords: *Employee Performance, Knowledge Management, Talent Management*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena yang terjadi di PT Rosin Devot Internasional yang menunjukkan adanya permasalahan mengenai proses manajemen talenta dan manajemen pengetahuan belum optimal, serta terjadi penurunan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana manajemen talenta, manajemen pengetahuan, kinerja karyawan, pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan dengan jenis penelitian deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan dari lapangan dan data sekunder berupa data pustaka yang bersumber dari buku maupun internet. Adapun objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Rosin Devot Internasional yang bergerak di bidang manufaktur yaitu pengelolaan sumber daya alam seperti pinus. Untuk sampel pada penelitian adalah sebanyak 66 orang, dengan menggunakan metode random sampling. Dalam menganalisis hasil penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa manajemen talenta PT Rosin Devot Internasional terintegrasi dengan baik dalam mengembangkan, mempertahankan, dan strategi suksesi. Manajemen pengetahuan belum sepenuhnya dapat dikelola secara maksimal, rendahnya mengidentifikasi pengetahuan, berbagi pengetahuan dan penggunaan pengetahuan. Kinerja karyawan berada dalam kategori yang baik, manajemen talenta berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, Manajemen pengetahuan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai hitung sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 22,872 > F_{tabel} 3,12$ pada PT Rosin Devot Internasional.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Manajemen Pengetahuan, Manajemen Talenta.*

A. 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 salah satunya perkebunan pinus. Pinus merupakan salah satu komoditi perkebunan non kayu pengelolaannya sudah berkembang, baik sebagai sumber pendapatan, kesempatan kerja dan devisa, pendorong pertumbuhan ekonomi sentra-sentra baru di wilayah sekitar perkebunan pinus maupun pelestarian lingkungan dan sumber daya hayati. Selain itu, tanaman pinus ke depan akan merupakan sumber daya alam potensial.

Kebutuhan pasar internasional getah pinus seperti derivat gumrosin, terpentin dan produk turunan alphapinene, bethapinene sangat besar mencapai 600.000 ton per tahun, dan di dalam negeri kebutuhannya mencapai 19.000 ton. Saat ini Indonesia masih dibawah Cina (70%) dan Brazil (11%) sebagai ekspor terbesar di dunia (<http://kominfo.jatimprov.go.id/>). Untuk bersaing pasar Internasional tentunya di butuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, SDM merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi yang berfungsi sebagai penentu arah kebijakan dan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila perencanaan kinerja karyawan dapat dimaksimalkan (1).

Kinerja yang baik tentu tidak akan tercipta begitu saja, karena kinerja karyawan merupakan pencapaian dari suatu hasil kerja, dalam suatu proses kerja yang didasarkan pada kemampuan alami atau kemampuan yang di peroleh dari proses belajar serta motivasi untuk berprestasi, meningkatkan kinerja individu dan mencapai tujuan perusahaan (Nisa, Astuti and Arik 2016).

Menurut Mangkunegara (2) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan Afandi (3) menyatakan kinerja hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang didalam perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi. memberikan hasil yang lebih baik dapat diperoleh dari organisasi. Kinerja karyawan bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kemampuan setiap karyawan yang mencakup aspek pengetahuan, kemampuan dalam bersikap dan bertindak (4).

Dalam penelitian ini, perusahaan yang di teliti oleh penulis PT. Rosin Devot Internasional merupakan salah satu perusahaan industri manufaktur getah pinus penghasil gundrokom, terpineol dan produk turunan lainnya seperti alphapinene, bethapinene yang berada di kawasan kabupaten sukabumi. PT. Rosin Devot Internasional berkomitmen untuk terus menghasilkan produk berkualitas dan mengharapkan setiap karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya unggul untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Fenomena kinerja karyawan yang terjadi hasil pra riset awal wawancara penulis dengan HRD PT. Rosin Devot Internasional terjadi saat ini yaitu kuantitas kinerja karyawan yang di hasilkan karyawan PT. Rosin Devot Internasional dianggap menurun yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tingkat pelaksanaan kinerja karyawan dalam bekerja tidak sepenuhnya mampu menyelesaikan pekerjaan. Berikut tabel data penilaian kinerja karyawan PT. Rosin Devot Internasional 2019-2021.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT Rosin Devot Internasional Kab. Sukabumi

Penilaian Kinerja	Bobot	Tahun					
		2019		2020		2021	
		Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)
Disiplin	10%	95	9,5	85	8,5	85	8,5
Tanggung jawab	10%	85	8,5	85	8,5	75	7,5
Kerjasama	5%	90	4,5	90	4,5	85	4,25
Kepemimpinan	5%	95	4,75	90	4,5	90	4,5

Efektifitas	5%	85	4,5	80	4	80	4
Kejujuran	5%	90	4,5	90	4,5	85	4,25
Hasil Kerja							
Kualitas Kerja	20%	80	16	65	13	60	12
Kuantitas Kerja	20%	75	15	65	13	55	11
Keterampilan Kerja	20%	75	15	65	13	60	12
Jumlah	100%		82,25		73,5		68

Sumber: PT. Rosin Devot Internasional 2019-2021.

Keterangan: 91-100 sangat baik 81-90 Baik
71- 80 Cukup baik 61-70 Kurang baik

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai PT. Rosin Devot Internasional Sukabumi, dimana hasil penilaian kinerja pada tahun 2019 memiliki kategori baik dengan skor 82,25. Kemudian pada tahun 2020 mengalami penurunan sehingga kinerja dapat di kategorikan cukup baik memiliki skor 73,5 dan untuk kinerja karyawan pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan dimana kinerja karyawan menjadi kategori kurang baik dengan nilai skor 68. Tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik. Masih ada aspek kinerja karyawan masih rendah tentunya menjadi bahan bagi perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor mempengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana telah dikemukakan oleh Madsuki & Sopiyan (5) antara lain: Pertama faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja, serta motivasi dan etos kerja. Kedua faktor dukungan organisasi, yaitu dukungan dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi kerja. Ketiga faktor dukungan manajemen, yaitu berupa strategi dalam membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, mengembangkan kompetensi karyawan, serta menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Dari ketiga faktor tersebut di atas, yang menarik perhatian peneliti adalah faktor dukungan manajemen, Menurut Lewis & Heckman (6) berpendapat bahwa dukungan manajemen dapat dimulai dari proses rekrutmen, penempatan karyawan, penilaian, pelatihan dan pengembangan karir, sampai karyawan meninggalkan perusahaan, Strategi seperti ini dapat dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan bakat karyawan (Manajemen talenta).

Menurut Al-lozi, et al (7) Manajemen talenta adalah serangkaian proses yang dilakukan perusahaan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan perencanaan strategis organisasi, mempertimbangkan tantangan masa depan yang dihadapi mencapai kesuksesan dan keunggulan perusahaan. Sedangkan Cappelli (2008) Berpendapat bahwa: "Manajemen talenta berkaitan dengan mencari orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat untuk posisi yang tepat." semakin besarnya kesadaran perusahaan-perusahaan akan talent tersebut, maka dewasa ini mereka bersaing untuk mendapatkan karyawan yang bertalenta tinggi, baik dengan cara mencari dari luar maupun dari pelatihan dan kaderisasi.

Menurut Suhardoyo (8) Kekurangan dan kelayakan dalam mencari talent karyawan merupakan hal serius bagi pertumbuhan atau perkembangan organisasi di masa yang akan datang. Dengan demikian sistem penerimaan atau perekrutan karyawan adalah hal yang sangat serius dilakukan untuk mencari karyawan yang mempunyai talenta yang sesuai, setiap karyawan memiliki keterampilan yang berbeda-beda, merupakan tugas dari bagian Human Resources dalam organisasi untuk mengidentifikasi karyawan yang cocok dengan budaya organisasi yang ada. Data manajemen talenta PT. Rosin Devot Internasional diambil dari hasil wawancara awal penulis dengan general manager PT. Rosin Devot Internasional diketahui bahwa harus melakukan banyak development untuk karyawan. Bentuk development tersebut dilakukan dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan untuk membentuk kecapakan, skill karyawan dan

organisasi berkomitmen untuk lebih fokus dalam mengidentifikasi, mengembangkan dan mempertahankan karyawan terutama terhadap karyawan yang bertalenta dengan menjalankan manajemen talenta.

Manajemen talenta yang dilakukan di PT. Rosin Devot Internasional berfokus pada perencanaan suksesi, yaitu mengidentifikasi karyawan yang memiliki potensi besar dan mempersiapkan karyawan yang berpotensi tersebut untuk menjadi pemimpin senior dengan melakukan investasi pengembangan. Menurut Susanto, et al (9) Tujuannya adalah agar pasokan karyawan yang bertalenta selalu ada dan siap kapan saja mengisi kebutuhan posisi kosong di perusahaan. Sedangkan menurut Smilansky (10) menjelaskan bahwa proses manajemen talenta dan perencanaan suksesi menfokuskan pada posisi kunci dan karyawan kunci. Mereka adalah karyawan yang memegang posisi penting yang memastikan perusahaan akan dapat menghasilkan keuntungan dalam kurun waktu jangka pendek dan menengah, selanjutnya memiliki potensi menyumbangkan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Sejak penerapan manajemen talenta pada tahun 2018, tentu terdapat berbagai macam kendala dan masalah yang dihadapi oleh PT. Rosin Devot Internasional salah satunya yaitu masih terdapat banyak karyawan yang tidak lolos assessment yang diberikan perusahaan, bahkan terlebih lagi kebanyakan pada karyawan yang bekerja diatas empat tahun. Selain itu sistem rekrutmen dan seleksi pada tahun-tahun sebelumnya yang belum formal menyebabkan perusahaan kesulitan dalam mendapatkan karyawan sesuai dengan bidang kompetensinya. Hal ini dapat diukur dari hasil pra-survey awal kepada 20 (dua puluh) orang responden. Adapun hasilnya pada tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Pra-Survey Awal Manajemen Talenta

Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
Perusahaan memberikan peluang nyata menunjukkan bakat saya?	6	30	14	70
Perusahaan memberikan kesempatan terhadap saya untuk mengikuti proses rekrutmen pencarian karyawan berbakat Pada PT. Rosin Devot Internasional yang sesuai dengan job description saya?	7	35	13	65
Perusahaan memberikan kesempatan terhadap saya untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan jenis pekerjaan saya?	10	50	10	50

Sumber: Hasil Pra-Survey, 2022.

Berdasarkan hasil pra survey awal manajemen talenta sebanyak 70% karyawan tidak diberikan peluang nyata oleh perusahaan untuk menunjukkan bakatnya sehingga karyawan tidak dapat mengembangkan karirnya. Hal ini diketahui dengan adanya karyawan yang selama bertahun-tahun tidak mengalami peningkatan karir dan berada pada posisi yang tidak dapat dikembangkan. Sebanyak 65% perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti proses rekrutmen pencarian karyawan berbakat di perusahaan. 50% karyawan sudah diberikan pelatihan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya sedangkan sebagian karyawan lainnya tidak.

Selain manajemen talenta, manajemen yang penting lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah manajemen pengetahuan. Menurut Kosasih & Natalia (11) Kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan Pengetahuan yang dimiliki, Setiap karyawan diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap karyawan mempunyai peran di dalam meningkatkan perusahaannya.

Menurut Alvin yang di kutip oleh Piwahyuti (12) Manajemen pengetahuan serangkaian aktivitas yang dilakukan perusahaan dalam mengidentifikasi, penciptaan, berbagi pengetahuan, dan penerapan pengetahuan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi, Manajemen pengetahuan sebagai bentuk usaha mengelola dan menyebarkan pengetahuan yang ada di organisasi kedalam masing-masing individu.

Manajemen pengetahuan penting karena dapat meningkatkan inovasi, dan keahlian. Untuk menjaga agar proses inovasi dan pembaharuan terus berkembang dan berkesinambungan, Sehingga dengan melalui manajemen pengetahuan organisasi mencoba belajar menciptakan pengetahuan yang berguna, berpotensi dan siapapun dapat menggunakannya pada suatu waktu guna memberi perubahan bagi kinerja organisasi (13).

Sebagaimana hasil wawancara penulis dengan General manager bahwasanya Manajemen pengetahuan yang dimiliki karyawan PT. Rosin Devot Internasional yaitu pengetahuan yang telah didapatkan dari pelatihan seperti pembelajaran organisasi, pembelajaran mengenai alat-alat dalam proses kerja yang di laksanakan oleh perusahaan. Dengan mengadakan workshop, morning briefing, kelas privat yang di lakukan pada karyawan PT. Rosin Devot Internasional diharapkan mampu meningkatkan kemampuan karyawan. Namun pada pelaksanaannya ada beberapa proses peningkatan sumber daya atau modal pengetahuan para karyawan belum diorganisir dan diimplementasikan dengan secara baik. Salah satunya dikarenakan adanya keengganan dari sebagian karyawan untuk berbagi pengetahuan (*sharing knowledge*) kepada para rekan kerjanya, dan masih rendahnya minat sebagian karyawan dalam menerapkan manajemen pengetahuan dalam setiap kegiatan kerjanya.

Dalam perwujudan kinerja karyawan yang bagus, perusahaan atau organisasi harus mempunyai strategi terkait manajemen sumber daya manusia. Dalam penelitian ini upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik yaitu menerapkan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan. Hal ini sejalan dengan Safitri & Sukarno (14) yang memberikan hasil bahwa manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya oleh Kardo, *et al* (15) yang memberikan hasil bahwa adanya pengaruh signifikan antara manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen talenta di PT. Rosin Depot Internasional
2. Bagaimana manajemen pengetahuan PT. Rosin Depot Internasional
3. Bagaimana kinerja karyawan PT. Rosin Depot Internasional
4. Bagaimana pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan di PT. Rosin Depot Internasional
5. Bagaimana pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. Rosin Depot Internasional
6. Bagaimana pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. Rosin Depot Internasional.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan PT Rosin Devot Internasional berjumlah 66 orang. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu Random Sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Dalam menganalisis hasil penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS v26.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Deskriptif Manajemen Talenta PT. Rosin Devot Internasional Kab Sukabumi

Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Manajemen talenta

No	Dimensi	Rata-Rata Skor	Rata-Rata Presentase skor	Klasifikasi
1	Rekrutmen	224,33	67,98%	Cukup
2	Pengembangan	236.33	71,61%	Baik
3	Mempertahankan	239	72,42%	Baik
4	Strategi Suksesi	249.67	75,66%	Baik
Rata-Rata		241,67	73,32%	Baik

Sumber: Olahan Data Sekunder, 2022.

Tabel 3 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel manajemen talenta, skor tertinggi dimensi strategi suksesi dengan rata-rata nilai presentase skor 75,66%. Sedangkan berdasarkan nilai persentase skor terendah dimensi rekrutmen menarik karyawan berbakat dengan persentase sebesar 67,98%, Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai persentase yang didapat pada variabel manajemen talenta sebesar 72,04%. Nilai tersebut jika mengacu pada kriteria tergolong “baik”.

Analisis Deskriptif Manajemen Pengetahuan PT. Rosin Devot Internasional Kab Sukabumi

Tabel 4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Manajemen Pengetahuan

No	Dimensi	Rata-Rata Skor	Rata-Rata Presentase skor	Klasifikasi
1	Mengidentifikasi Pengetahuan	224	67,88%	Cukup
2	Penciptaan Pengetahuan	226,33	68,59%	Baik
3	Berbagi Pengetahuan	216.67	65,66%	Cukup
4	Penggunaan Pengetahuan	224.33	67,98%	Cukup
Rata-Rata		221,67	67,17%	Cukup

Sumber: Olahan Data Sekunder, 2022.

Tabel 4 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel manajemen pengetahuan yang di ukur menggunakan empat dimensi dengan dua belas indikator dan item pernyataan. terlihat bahwa nilai persentase skor tertinggi dimensi penciptaan pengetahuan dengan persentase 68,59%. Sedangkan nilai persentase skor terendah dimensi berbagi pengetahuan dengan persentase sebesar 65,66%. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai persentase yang didapat pada variabel manajemen pengetahuan sebesar 67,17%. Nilai tersebut jika mengacu pada kriteria tergolong “Cukup”.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan PT. Rosin Devot Internasional Kab Sukabumi

Tabel 5. Hasil Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan

No	Dimensi	Rata-Rata Skor	Rata-Rata Presentase skor	Klasifikasi
1	Kuantitas	222	67,27%	Cukup
2	Kualitas	252	76,36%	Baik
3	Efektifitas Pelaksanaan kerja	258	78,18%	Baik
3	Disiplin	271.67	82,32%	Baik
5	Inisiatif	263.33	79,80%	Baik
Rata-Rata		253,4	76.79%	Baik

Sumber: Olahan Data Sekunder, 2022.

Tabel 5 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan, terlihat bahwa nilai persentase skor tertinggi dimensi disiplin kerja dengan persentase 82,23 %, Sedangkan nilai persentase skor terendah berada pada dimensi kualitas kerja dengan persentase 67,27% . Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui nilai rata-rata persentase yang didapat pada variabel kinerja karyawan sebesar 76.79%. Dan kriteria tergolong “baik”.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28.313	4.918		5.757	.000
	Manajemen Talenta (X1)	.478	.143	.420	3.345	.001
	Manajemen Pengetahuan (X2)	.279	.120	.293	2.334	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber: Olahan Data Primer SPSS, 2022.

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

1. a (konstanta) = Konstanta sebesar 28,313 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah sebesar 28,313.
2. b1 = Koefisien regresi sebesar 0,478 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai manajemen talenta (X1), maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,471. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel manajemen talenta (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif.
3. b2 = Koefisien regresi sebesar 0,278 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai manajemen pengetahuan (X2), maka nilai Kinerja karyawan bertambah sebesar 0,279. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel manajemen pengetahuan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 7. Hasil Uji T Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	30.450	4.997		6.094	.000
	Manajemen Talenta (X1)	.693	.113	.609	6.138	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber: Olahan Data Primer SPSS, 2022.

Berdasarkan pengolahan data diatas nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel (6,138 > 1,988) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, maka secara parsial manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT

Rosin Devot Internasional. Artinya, manajemen talenta memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan merasa strategi suksesi sudah terintegrasi dengan baik dalam mengembangkan potensi, talenta, dan kemampuan pegawai.

Tabel 8. Koefisien Determinasi Variabel Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.609 ^a	.371	.361	6.850	.371	37.677	1	64	.000

a. Predictors: (Constant), Manajemen Talenta

Sumber: Olahan Data Primer SPSS, 2022.

- Berdasarkan nilai R Square yang didapatkan sebesar 0,371 atau 37,1%.
- Nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,609 maka bisa disimpulkan tingkat hubungan antara manajemen talenta terhadap kinerja karyawan secara parsial memiliki hubungan yang kuat.

Tabel 9. Hasil Uji T Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.512	4.155		9.270	.000
	Manajemen Pengetahuan (X2)	.537	.098	.564	5.459	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber: Olahan Data Primer SPSS, 2022.

Berdasarkan nilai thitung yang diperoleh Manajemen Pengetahuan adalah sebesar 5,459, berada diluar nilai t-tabel (-1,988 dan 1,988). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya secara parsial manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rosin Devot Internasional, faktor dominan mempengaruhi manajemen pengetahuan pelatihan.

Tabel 10. Koefisien Determinasi Variabel Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.564 ^a	.318	.307	7.131	.318	29.805	1	64	.000

a. Predictors: (Constant), Manajemen Pengetahuan

Sumber: Olahan Data Primer SPSS, 2022.

- a. Berdasarkan nilai R Square yang didapatkan sebesar 0,307 atau 30,7%.
- b. Nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,564 maka bisa disimpulkan tingkat hubungan antara manajemen pengetahuan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial memiliki hubungan yang sedang.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2006.662	2	1003.331	22.872	.000 ^b
	Residual	2763.656	63	43.868		
	Total	4770.318	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

b. Predictors: (Constant), Manajemen Pengetahuan (X2), Manajemen Talenta (X1)

Sumber: Olahan Data Primer SPSS, 2022.

Berdasarkan uji regresi (uji F) diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Manajemen talenta (X1) dan Manajemen pengetahuan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $22,872 > F_{tabel} 3,12$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel Manajemen talenta dan Manajemen pengetahuan terhadap Kinerja karyawan PT Rosin Devot Internasional Kab Sukabumi, Hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Harmen (16) yang menyatakan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu yang didalamnya termasuk talenta dan pengetahuan yang dimiliki individu sejak lahir pada PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa).

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	
					F Change	df1	df2		
1	.649 ^a	.421	6.623	.421	22.872	2	63	.000	

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

Sumber: Olahan Data Primer SPSS, 2022.

- a. Berdasarkan koefisien determinasi (adjusted R square) yang diperoleh sebesar 0,421, Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari manajemen talenta dan manajemen pengetahuan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 42,1%, sedangkan sisanya sebesar 57,9% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti diluar penelitian
- b. Nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,649, hubungan antara manajemen talenta (X1) dan manajemen pengetahuan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan memiliki hubungan yang kuat.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Manajemen talenta yang dilaksanakan PT Rosin Devot Internasional Kab Sukabumi sudah termasuk kedalam kategori baik, namun masih terdapat salah satu dimensi rekrutmen dinilai beberapa responden menjawab kurang baik.
2. Manajemen pengetahuan yang dilaksanakan PT Rosin Devot Internasional Kab Sukabumi sudah termasuk kedalam kategori Cukup atau sedang, walaupun mendapatkan hasil cukup, untuk dimensi penciptaan pengetahuan beberapa responden menjawab dengan baik.
3. Kinerja Karyawan yang dilaksanakan PT Rosin Devot Internasional Kab Sukabumi sudah termasuk kedalam kategori baik, namun masih terdapat salah satu dimensi kualitas kerja yang dinilai beberapa responden menjawab kurang baik.
4. Variable manajemen talenta mempunyai pengaruh kuat, dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rosin Devot Internasional Kab Sukabumi.
5. Variabel manajemen pengetahuan berpengaruh sedang, dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rosin Devot Internasional Kab Sukabumi.
6. Variable manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh kuat, dan signifikan secara simultan (Bersama-sama) terhadap kinerja karyawan PT Rosin Devot Internasional Kab Sukabumi. (Muticara Deviena Dwi Putri et al., 2023; Septian Putra Setiawan et al., 2023)

Acknowledge

Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing saya Dr. Sri Suwarsi,SE., M.Si., CGA.,CHCM, dan Allya Roosallyn Assyofa, S.E., M.SI yang telah membimbing saya dalam penulisan jurnal ini. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada teman-teman dan keluarga yang telah memberikan dukungan moril dan materil selama proses penulisan jurnal ini.

Daftar Pustaka

- [1] Muticara Deviena Dwi Putri, Moch. Malik Akbar Rohandi, & Indriya. (2023). Pengelolaan dan Pengembangan Usaha Aksesoris Tjorak Mootera di Bandung. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 25–32. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i1.2029>
- [2] Septian Putra Setiawan, Rusman Frendika, & Indra Fajar Alamsyah. (2023). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 19–24. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i1.2028>
- [3] Afandi, P. 2018. Manajemen sumber daya manusia: Teori, Konsep dan Indikator. edisi 1. Pekanbaru: Zanafa.
- [4] Al-Amrie, S F, A Irfani, dan D Abdurrahman. 2020. “Pengaruh Implementasi Knowledge Management dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Delivery Center Cabang Soekarno Hatta.” *Prosiding Manajemen* 695-700.
- [5] Al-lozi, M S, R Z Almomani, dan S I Al-hawary. 2018. "Strategi Manajemen Bakat sebagai Faktor Keberhasilan Penting untuk Efektivitas Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di Bank Umum yang Bekerja di Yordania." *Jurnal Global Riset Manajemen dan Bisnis: Administrasi dan Manajemen* 18 (1): 30–43.
- [6] Cappelli, P. 2008. “Talent on Demand: Mengelola Bakat di Era Ketidakpastian (Hardcover).” *Buku Press Sekolah Bisnis Harvard*. 118.
- [7] Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [8] Harmen, H. 2018. “Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa).” *Journal konsep bisnis dan manajemen* 4 (2): 12-45. doi:<https://doi.org/10.31289/jkbn.v4i2.1587>.

- [9] Kardo, K, S Wilujeng, dan D Suryaningtyas. 2020. "Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan di transformer center kabupaten batu." *Jurnal Riset Mahasiswa* 6 (1): 9-28. doi:<https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4466>.
- [10] Kosasih, N, dan Natalia. 2007. "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel." *Jurnal Management Perhotelan* 3 (2): 80-88.
- [11] Lewis, R E, dan R J Heckman. 2006. "Manajemen Bakat: Tinjauan Kritis." *Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia* 16 (2): 139-154.
- [12] Madsuki, dan P Sopiyan. 2021. "Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Talent Management dan Knowledge Management." *Jurnal Ilmiah Manajemen* 7 (2): 151-163.
- [13] Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2018. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [14] Nisa, R C, E S Astuti, dan Arik. 2016. "Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) distribusi Jawa Timur, Surabaya." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 43.
- [15] Piwahyuti, Y. 2021. "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Keunggulan Kompetitif Melalui Inovasi Produk Biro Perjalanan Wisata Industri Pariwisata Kota Bandung." *Universitas Komputer Indonesia* 17-89.
- [16] Safitri, N D, dan G Sukarno. 2021. "Pentingnya talent management dan knowledgemanagement terhadap kinerja karyawan pt.arwana citramulia tbk." 6-13.
- [17] Smilansky, J. 2008. *Developing Executive Talent: Metode Efektif Untuk Mengidentifikasi Dan Mengembangkan Pemimpin Dalam Perusahaan*. 1st. Jakarta: PPM.
- [18] Suhardoyo. 2019. "Pengelolaan Talent Manajemen Human Resource PT. Dalim Fideta Korneia Dalam Mencapai Keunggulan Kompetitif Di Era Globalisasi." *cakrawala (STMIK Nusa Mandiri)* 19 (1). doi:<https://doi.org/10.31294/jc.v19i1>.
- [19] Susanto, A B, H Wijarnako, P susanto, Dan S Mertosono. 2007. *The Jakarta Consulting Group on Family Business* . 2nd. Jakarta: The Consulting