

TALENT MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EMPLOYEE RETENTION SEBAGAI VARIABEL MODERATOR

by Ferra Eka Ramadhani Harsono Sunardi

Submission date: 06-Oct-2022 11:23AM (UTC+0700)

Submission ID: 1917972291

File name: 21_2020_Ferra_Eka_Ramadhani_Harsono_Sunardi.pdf (292.28K)

Word count: 3397

Character count: 23294



TALENT MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EMPLOYEE RETENTION SEBAGAI VARIABEL MODERATOR

Submitted Date :
13 Agustus 2020

Accepted Date :
24 September 2020

Ferra Eka Ramadhani
Universitas Merdeka Malang
ferraekaramadhani@gmail.com

Harsono
Universitas Merdeka Malang
harsonohar23@gmail.com

Sunardi
Universitas Merdeka Malang
nardisu92@gmail.com

Suggested Citation:

Choirun, Ridha Nisa, Endang Siti Astuti dan Arik Prasetya, 2016, "Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 39, No. 2, Page 141 - 148

Abstract :

31
10 study aims to describe talent management, knowledge management, employee retention and employee performance and to analyze the effect of talent management and knowledge management on employee performance through employee retention at Kanjuruhan University Malang. In this study, the population used was 98 employees and due to the relatively small number of researchers used the census method, so that all members of the population were the object of the study. The research method uses path analysis techniques. The results showed that talent management and knowledge management had a significant effect on employee retention, talent management and knowledge management had a significant effect on employee performance, employee retention had a significant effect on employee performance, talent management and knowledge management had a significant effect on employee performance through employee retention. Employee retention has not been able to mediate the effect of talent management and knowledge management on employee performance. This is because the result of the direct influence is greater than the indirect effect.

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

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan talent management, knowledge management, employee retention dan kinerja karyawan serta menganalisis pengaruh talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan melalui employee retention pada Universitas Kanjuruhan Malang. Populasi yang digunakan sejumlah 98 karyawan dan metode penelitian menggunakan teknik analisis path. Hasil penelitian menunjukkan bahwa talent management dan knowledge management berpengaruh signifikan terhadap employee retention dan kinerja karyawan, talent management dan knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui employee retention. Employee retention tidak efektif memengaruhi talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan. Hal ini diakibatkan hasil nilai pengaruh langsung lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung.

Kata Kunci : Talent Management, Knowledge Management, Employee Retention, Kinerja Karyawan

JEL Classification: O15

Pendahuluan

Masalah sumberdaya manusia tentu tidak terlepas dari perhatian pihak manajemen atau organisasi yang melaksanakan tugas – tugasnya secara aktif dan efisien. Di dalam perusahaan sumber ²⁹nya manusia sebagai penggerak serta peraih untuk keberhasilan perusahaan yang dilihat dari elemen manusianya. **Perusahaan akan selalu menuntut para karyawan untuk bekerja lebih optimal** lagi, guna mencapai visi dan misi perusahaan serta tujuan untuk memajukan perusahaan lebih baik. Hanya orang – orang terbaik dan mereka yang memiliki potensi yang lebih dan jumlah yang sesuai, pada posisi yang tepat dan dengan penggunaan sehigga dapat mendorong perusahaan untuk jauh lebih meningkat.

Kemampuan setiap karyawan yang mencakup aspek pengetahuan, kemampuan dalam bersikap dan bertindak dalam bekerja serta memecahkan masalah, yang merupakan penentu tingkat produktivitas pekerjaan yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Busro, 2018).

Talent management adalah mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan orang tepat di tempat yang tepat. Dengan demikian "*talent management* berkaitan dengan mencari orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat untuk posisi yang tepat". Semakin tingginya perhatian perusahaan terhadap *talent management*, maka untuk mendapatkan karyawan yang bertalenta tinggi bisa mencari dari luar maupun dari pelatihan dan kaderisasi (Busro, 2018).

Berhasilnya suatu organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan. Menerapkan adanya *talent management* dan *knowledge management* adalah merupakan usaha perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawan. *Talent management* sangat bermanfaat untuk memberikan kontribusi yang baik pada kinerja perusahaan. Meningkatkan kinerja dilihat dari *talent management* yaitu dengan adanya pemetaan talenta yang baik dalam penempatan posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan talenta yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri sehingga kinerja mengalami peningkatan.

Selain *talent management*, faktor yang mendukung peningkatan kinerja yang ada di perusahaan ialah *knowledge management*. *Knowledge management* adalah perasaan manusia untuk melakukan proses berbagi pengetahuan, serta belajar dan bekerja bersama secara lebih efektif (Gurteen, 2016). *Knowledge management* sangat penting dalam pertumbuhan perusahaan terutama karyawan yang ada di divisi masing-masing, dimana dengan adanya karyawan yang memiliki *knowledge management* mampu dengan mudah bagi karyawan untuk berbagi informasi yang tepat dan jelas kepada para pengunjung maupun kepada sesama rekan kerja yang ada pada perusahaan.

Selain *talent management* dan *knowledge management*, faktor lain yang dapat muncul dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah *employee retention*. *Employee retention* adalah bentuk mempertahankan karyawan, yang karena beberapa alasan telah menjadi masalah utama dibanyak organisasi (Mathis dan Jackson, 2016). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee retention* adalah mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap bertahan diperusahaan. Jika perusahaan dalam mempertahankan karyawan buruk, maka akan meningkatkan pergantian karyawan yang akan dampak terhadap pelayanan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Secara umum, hubungan antara mempertahankan karyawan terhadap kinerja sangatlah penting, yaitu kinerja akan buruk jika dalam mempertahankan karyawan buruk s³²hingga pergantian karyawan akan tinggi. Kinerja perusahaan merupakan hasil yang di pengaruhi oleh pemanfaatan sumber daya yang di miliki. Salah satu cara adalah dengan mempertahankan karyawan agar tetap memiliki loyalitas yang tinggi.

Vianny dan Susilo (2018) menunjukkan hasil penelitian manajemen talenta berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Choirun, dkk (2016) menunjukkan hasil penelitian secara bersama - sama manajemen talenta dan manajemen pengetahuan ¹⁷berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Harmen dan Darma (2018) semakin memperkuat pendapat diatas bahwa hasil penelitian menunjukkan secara bersama – sama dan parsial manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sa'diyah, dkk. (2017), Dwiki dan Yahya (2019) menunjukkan hasil penelitian bahwa retensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Aula (2019) menunjukkan bahwa retensi karyawan mampu memediasi manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. Sehingga retensi karyawan merupakan salah satu upaya untuk ¹²ingkatkan kinerja karyawan.

Atas dasar uraian diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pe⁷aruh langsung *talent management* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan, pengaruh langsung *talent management* dan

knowledge management terhadap *employee retention*, pengaruh langsung *talent management* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan melalui *employee retention*.

19
Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan sejumlah 321 karyawan dan dikarenakan jumlah relatif kecil maka peneliti menggunakan metode sensus, sehingga semua anggota populasi dijadikan sebagai objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan pengukuran skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis path.

Hasil

Hasil uji model persamaan structural sebagai berikut :

Pengujian terhadap validitas model pada analisis jalur terdapat dua indikator yaitu koefisien determinasi total (R^2) agar dapat diketahui sahih atau tidaknya suatu analisis yang telah dilakukan. Interpretasi koefisien determinasi (R^2) sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi.

$$R^2 = 1 - Pe_1^2 - Pe_2^2 - \dots - Pe_n^2$$

$$Pe_1 = \sqrt{1 - R^2_1} = \sqrt{1 - 0,576} = 0,658$$

$$Pe_2 = \sqrt{1 - R^2_2} = \sqrt{1 - 0,702} = 0,546$$

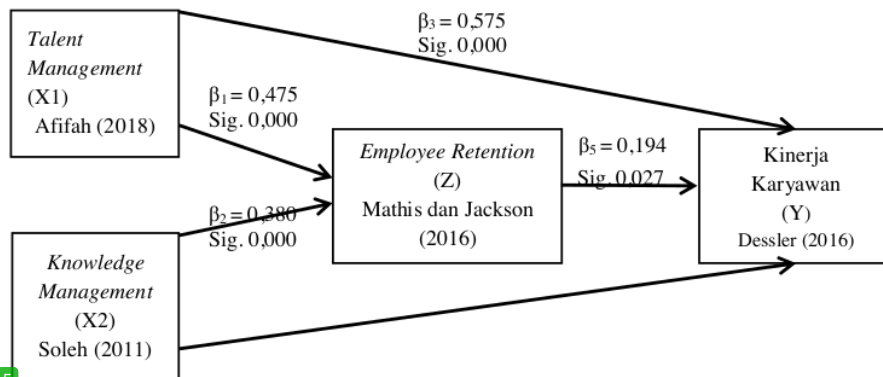
$$R^2 = 1 - (0,658)^2 - (0,546)^2$$

$$= 1 - 0,376 - 0,298$$

$$= 0,326$$

6 Nilai koefisien determinasi total sebesar 0,326 menunjukkan bahwa keragaman data atau informasi yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah 32,6%, artinya 32,6% variabel independen dapat menjelaskan kontribusinya terhadap variabel dependen. Sisanya, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model ini. Untuk mengetahui hasil analisis jalur pada penelitian ini dapat disajikan diagram path lengkap dengan koefisiennya:

Gambar 1



5 Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Dari gambar 1 menunjukkan *Talent Management* (X1) dan *Knowledge Management* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Employee Retention* (Z).

Pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

| Variabel | Pengaruh Langsung | Sig. | Pengaruh Tidak Langsung | Pengaruh Total |
|---|-------------------|-------|-------------------------|-----------------------|
| <i>Talent Management</i> terhadap <i>Employee Retention</i> | 0,475 | 0,000 | | |
| <i>Knowledge Management</i> terhadap <i>Employee Retention</i> | 0,380 | 0,000 | | |
| <i>Talent Management</i> terhadap Kinerja Karyawan | 0,575 | 0,000 | | |
| <i>Knowledge Management</i> terhadap Kinerja Karyawan | 0,167 | 0,030 | | |
| <i>Employee Retention</i> terhadap Kinerja Karyawan | 0,194 | 0,027 | | |
| <i>Talent Management</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Employee Retention</i> | | | 0,475 x 0,194 = 0,092 | 0,575 + 0,092 = 0,667 |
| <i>Knowledge Management</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Employee Retention</i> | | | 0,380 x 0,194 = 0,074 | 0,167 + 0,074 = 0,241 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel 1 di atas, berdasarkan perbandingan pengaruh langsung *talent management* (0,475), *knowledge management* (0,380) dan pengaruh tidak langsung *talent management* (0,092), *knowledge management* (0,074). Kesimpulannya, pengaruh langsung menunjukkan hasil lebih besar dari pengaruh tidak langsung, sehingga variabel *employee retention* termasuk variabel moderating.

Pembahasan

Deskripsi *Talent Management*, *Knowledge Management*, *Employee Retention* dan Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan ditentukan oleh kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen. Kontribusi utama pada kinerja karyawan adalah kualitas yang tercermin dari dapat menyelesaikan pekerjaan. Kinerja karyawan di Universitas Kanjuruhan Malang tergolong baik, hal ini ditunjukkan dengan kemampuan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Aula (2019) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan yang baik dapat ditunjukkan dengan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Employee Retention ditentukan oleh komponen organisasi, peluang karir organisasi, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan, hubungan karyawan. Kontribusi utama pada *employee retention* adalah komponen organisasi yang tercermin dari memiliki budaya dan nilai positif. Bentuk kepedulian Universitas Kanjuruhan Malang terhadap karyawan yaitu dengan memiliki nilai budaya dan nilai positif serta kompensasi yang kompetitif agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Aula (2019) menyatakan ketika diberikannya materi dalam bentuk tunjangan dan non materi dalam bentuk budaya dengan nilai yang positif sebagai usaha untuk mempertahankan karyawan agar tetap loyal pada perusahaan.

Talent Management ditentukan oleh *recruitment*, *retain* dan *developing*. Kontribusi utama pada *talent management* adalah *recruitment* yang mengisi jabatan sesuai keahlian. Adanya informasi lowongan dari media massa memudahkan Universitas Kanjuruhan Malang untuk menemukan kandidat karyawan yang bertalenta sehingga dapat mengisi jabatan sesuai keahlian. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Aula (2019) menyatakan ketika pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan keahliannya, maka mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien.

Knowledge Management ditentukan oleh identifikasi pengetahuan, refleksi pengetahuan, berbagi pengetahuan dan penggunaan pengetahuan. Kontribusi utama pada *knowledge management* adalah identifikasi pengetahuan yang memiliki pengetahuan sama. *Knowledge management* berperan sebagai salah satu faktor dalam strategi perusahaan untuk mengembangkan karyawan. Adanya pengetahuan yang sama antar karyawan dapat memberikan inovasi – inovasi baru dalam pengetahuan yang belum dimiliki sehingga karyawan memiliki pengetahuan yang luas. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Harmen dan Tri (2018) menyatakan bahwa pengetahuan yang dimiliki organisasi harus bisa memberikan kemajuan bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri.

Pengaruh *Talent Management* terhadap *Employee Retention*

Talent management berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*, yang bermakna semakin tinggi *talent management* dapat meningkatkan *employee retention*. *Talent management* merupakan serangkaian proses untuk mengidentifikasi, mempertahankan dan menempatkan orang yang tepat ditempat yang tepat. Indikator *talent management* yang memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan *employee retention* adalah *recruitment*



tercermin dari mengisi jabatan sesuai keahlian dengan memberikan informasi lowongan melalui media massa. Langkah penting dari *talent management* adalah retensi karyawan berbakat dalam organisasi. Karyawan merupakan investasi utama organisasi, sehingga karyawan berbakat perlu dipertahankan dalam organisasi. Usaha dalam mempertahankan karyawan yang berbakat sudah dilakukan yaitu dengan memiliki budaya dan nilai positif dan kompensasi yang kompetitif. Selain itu karyawan diberikan jabatan sesuai dengan keahliannya sehingga karyawan akan merasa antusias dalam bekerja ketika perusahaan bisa memberikan jabatan sesuai dengan bidang kemampuan mereka. *Talent management* merupakan proses penyaluran bakat dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, penyaluran bakat karyawan mendorong *employee retention* agar organisasi mampu memiliki daya saing dalam lingkungan kompetitif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Subudi (2018) menyatakan bahwa *talent management* berpengaruh langsung terhadap *employee retention*.

Pengaruh Knowledge Management terhadap Employee Retention

Knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*, yang bermakna semakin tinggi *knowledge management* dapat meningkatkan *employee retention*. *Knowledge management* merupakan upaya penciptaan, penyimpanan, penyebaran dan penerapan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja. Indikator *knowledge management* yang memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah identifikasi pengetahuan tercermin dari memiliki pengetahuan sama dengan melakukan inovasi baru. *Knowledge management* menjadi hal penting dalam proses pembelajaran sebuah organisasi, pengetahuan yang dimiliki organisasi harus mampu memberikan kemajuan bagi karyawan. Sehingga kemampuan dalam mengelola pengetahuan dapat mendorong organisasi untuk lebih kompetitif. Karyawan yang memiliki talenta harus didukung dengan pengetahuan agar terus berkembang dan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surbakti dan Ta'a (2016) menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap *employee retention*.

Pengaruh Talent Management terhadap Kinerja Karyawan

Talent management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang bermakna semakin tinggi *talent management* dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Talent management* merupakan serangkaian proses untuk mengidentifikasi, mempertahankan dan menempatkan orang yang tepat ditempat yang tepat. Indikator *talent management* yang memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah *recruitment* tercermin dari mengisi jabatan sesuai keahlian dengan memberikan informasi lowongan melalui media massa. Dengan adanya informasi lowongan melalui media massa maka akan dapat memperoleh kandidat yang memiliki *talent* untuk mengisi jabatan sesuai keahlian. Ketika sudah memperoleh kandidat yang bertalenta maka akan dilakukan orientasi, pelatihan yang sesuai dengan keahlian untuk mendukung ketrampilan karyawan agar siap bekerja. Ketika talenta yang dimiliki karyawan dapat dikelola dengan baik oleh organisasi maka setiap karyawan mampu menghasilkan kinerja yang optimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harmen dan Tri (2018), Aula (2019) menyatakan bahwa *talent management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Kardo, dkk (2020) dan Tri, dkk (2020) menyatakan bahwa *talent management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan

Knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang bermakna semakin tinggi *knowledge management* dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Knowledge management* merupakan upaya penciptaan, penyimpanan, penyebaran dan penerapan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja. Indikator *knowledge management* yang memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah identifikasi pengetahuan tercermin dari memiliki pengetahuan sama dengan melakukan inovasi baru. *Knowledge management* menjadi hal penting dalam proses pembelajaran sebuah organisasi, pengetahuan yang dimiliki organisasi harus mampu memberikan kemajuan bagi karyawan. Sehingga kemampuan dalam mengelola pengetahuan dapat mendorong organisasi untuk lebih kompetitif. Karyawan yang memiliki talenta harus didukung dengan pengetahuan agar terus berkembang dan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Choirun, et al (2016) dan Harmen dan Tri (2018) menyatakan bahwa manajemen

pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Jamaludin (2019) dan Kardo, dkk (2020) menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Employee Retention* terhadap Kinerja Karyawan

Employee retention berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang bermakna semakin tinggi *employee retention* dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Employee retention* merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan. Indikator *employee retention* yang memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah komponen organisasi yang tercermin dari memiliki budaya dan nilai positif dengan memberikan kompensasi yang kompetitif. Adanya budaya yang memiliki nilai positif dan adanya kompensasi yang kompetitif membuat karyawan merasa nyaman dan semangat dalam bekerja. Ketika harapan karyawan dapat dipenuhi oleh organisasi akan dapat mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja. Hal ini akan menimbulkan rasa suka karyawan untuk mendedikasikan dirinya untuk organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sa'diah, et al (2017) menyatakan bahwa *employee retention* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Dwiki dan Yahya (2018) menyatakan bahwa retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Retention*

Employee retention memediasi pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa *talent management* dapat meningkatkan kinerja karyawan jika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan sehingga karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. *Employee retention* merupakan strategi penting dalam mencapai tujuan organisasi yaitu mempertahankan karyawan yang berbakat. Karyawan merupakan investasi utama organisasi, sehingga karyawan berbakat perlu dipertahankan dalam organisasi. Usaha dalam mempertahankan karyawan yang berbakat sudah dilakukan yaitu dengan memiliki budaya dan nilai positif dan kompensasi yang kompetitif. Selain itu karyawan diberikan jabatan sesuai dengan keahliannya sehingga karyawan akan merasa antusias dalam bekerja ketika perusahaan bisa memberikan jabatan sesuai dengan bidang kemampuan mereka. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aula (2019) menyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui retensi karyawan.

Employee retention memediasi pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa *knowledge management* dapat meningkatkan kinerja karyawan jika karyawan memiliki inovasi baru yang bermanfaat untuk organisasi maka hal ini akan menjadi pertimbangan organisasi untuk mempertahankan karyawan tersebut. *Employee retention* merupakan strategi penting dalam mencapai tujuan organisasi yaitu mempertahankan karyawan yang berbakat. *Knowledge management* menjadi hal penting dalam proses pembelajaran sebuah organisasi, pengetahuan yang dimiliki organisasi harus mampu memberikan kemajuan bagi karyawan. Sehingga kemampuan dalam mengelola pengetahuan dapat mendorong organisasi untuk lebih kompetitif. Karyawan yang memiliki talenta harus didukung dengan pengetahuan agar terus berkembang dan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Kesimpulan

Ternyata *Talent management* dan *knowledge management* berpengaruh terhadap *employee retention*, yang berarti bahwa semakin tinggi *talent management* yang mengisi jabatan sesuai keahlian, didukung *knowledge management* yang melakukan inovasi baru sehingga dapat meningkatkan *employee retention*. *Talent management* dan *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui *talent management* dengan mengisi jabatan sesuai keahlian, didukung *knowledge management* dengan melakukan inovasi baru. *Employee retention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa *employee retention* yang memiliki budaya dan nilai positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Employee retention* memediasi pengaruh *talent management* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan. Hal ini bermakna bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika karyawan memiliki *talent management* dan *knowledge management* yang didukung oleh *employee retention*. Saran peneliti selanjutnya yaitu dapat melakukan pengambilan data dalam waktu yang sama. Dengan adanya temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu manajemen pada Manajemen Sumber Daya Manusia.



Daftar Pustaka

- Aula Rahmawati, Hanum. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Pada Bpr Bank Daerah Lamongan, *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 7 (2)
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenadamedia Group
- Choirun Nisa, Ridha Endang Siti Astuti Dan Arik Prasetya. (2016) "Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 39 (2)
- Dwiki Putri, Intan Dan M Yahya Arwiyah. (2019). "Pengaruh Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kaltacitra Utama Jakarta Timur", *E-Proceeding Of Management*, 6 (2)
- Harmen, Hilma Dan Muhammad Tri Darma. (2018). "Pengaruh Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara II", *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen (Jkbm)*, 4 (2)
- Jamaludin, Yovinianus. (2019). "Pengaruh Talent Management Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Kabupaten Sanggau". *Equator Journal Of Management And Entrepreneurship (Ejve)*, 7 (3)
- Kardo, Sri Wilujeng Dan Dianawati Suryaningtyas. (2020). "Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kabupaten Batu". *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen (Jrmm)*, 6 (1)
- Mathis, R.L & J.H. Jackson. (2016). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Putri Dewi Ratnawati, Dian Dan Made Subudi. (2018). "Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi", *E-Jurnal Manajemen Ubud*, 7 (11)
- Sa'diyah, Halimatus, S. Anugrahini Irawati Dan Faidal. (2017). "Pengaruh Employee Retention Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur", *Jurnal Manajemen Universitas Trunojoyo Madura*
- Surbakti, Herison Dan Azman Ta'a. (2016). "Improving Employees Retention Rate Through Knowledge Management And Business Intelligence Components", *Knowledge Management International Conference (Kmic)*
- Tri Saputra, Redy, Sri Langgeng Ratnasari Dan Rona Tanjung. (2020). "Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sdm Dan Audit Sdm Terhadap Kinerja Karya". *Jurnal Trias Politika*. 4 (1)
- Vianny Oktavia, Hanna Dan Heru Susilo. (2018). "Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 60 (2)

TALENT MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EMPLOYEE RETENTION SEBAGAI VARIABEL MODERATOR

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | Dessy Ekaviana, David Kaluge. "KEPUASAN KERJA SEBAGAI MODERASI PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif, 2019 Publication | 1% |
| 2 | Submitted to University of Bedfordshire Student Paper | 1% |
| 3 | Submitted to Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta Student Paper | <1% |
| 4 | Submitted to Segi University College Student Paper | <1% |
| 5 | ejurnal.methodist.ac.id Internet Source | <1% |
| 6 | ejurnal.stimi-bjm.ac.id Internet Source | <1% |

| | | |
|----|--|------|
| 7 | Submitted to Regent Independent School and Sixth Form College Student Paper | <1 % |
| 8 | digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source | <1 % |
| 9 | Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper | <1 % |
| 10 | bircu-journal.com Internet Source | <1 % |
| 11 | Asri Winanti Madyoningrum, Rahmawati Azizah. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2022 Publication | <1 % |
| 12 | Submitted to Brigham Young University Student Paper | <1 % |
| 13 | jurnal.stikes-aisyiyah-palembang.ac.id Internet Source | <1 % |
| 14 | Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper | <1 % |
| 15 | eprints.umk.ac.id Internet Source | <1 % |
| 16 | jurnalmanajemen.petra.ac.id Internet Source | <1 % |

<1 %

17

Submitted to Universitas Jambi

Student Paper

<1 %

18

ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id

Internet Source

<1 %

19

takihumasunj.com

Internet Source

<1 %

20

Submitted to Universitas Islam Negeri
Sumatera Utara

Student Paper

<1 %

21

docobook.com

Internet Source

<1 %

22

repository.unair.ac.id

Internet Source

<1 %

23

www.cscjournals.org

Internet Source

<1 %

24

jurnalmahasiswa.unesa.ac.id

Internet Source

<1 %

25

Mojdeh Shakari, Ghlamreza Shabani Bahar,
Majid Solimani. "The Effect of Organizational
Architecture on Performance Management
with the Mediating role of Organizational
Agility of Physical Education Departments of

<1 %

Medical Sciences Universities in the Country",
Journal of Ergonomics, 2020

Publication

| | | |
|----|--|------|
| 26 | ejournal.ahmaddahlan.ac.id Internet Source | <1 % |
| 27 | eprints.upnyk.ac.id Internet Source | <1 % |
| 28 | id.123dok.com Internet Source | <1 % |
| 29 | karya-ilmiah.um.ac.id Internet Source | <1 % |
| 30 | www.researchgate.net Internet Source | <1 % |
| 31 | Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper | <1 % |
| 32 | idr.uin-antasari.ac.id Internet Source | <1 % |
| 33 | sipora.polije.ac.id Internet Source | <1 % |
| 34 | Adinda Farhah, Jafar Ahiri, Muh Ilham. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi, 2020 Publication | <1 % |

35 Yulianthy Ho, Suwandi Ng, Paulus Tangke. <1 %
"STRUKTUR KEPEMILIKAN PERUSAHAAN
SEBAGAI MEKANISME PEMBENTUKAN
PRINSIP KONSERVATISME UNTUK
MENCIPTAKAN RESPON PASAR", SIMAK, 2019
Publication

36 openlibrary.telkomuniversity.ac.id <1 %
Internet Source

37 text-id.123dok.com <1 %
Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off