

## **Pengaruh *Talent Management* Dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT. Bukit Asam**

### ***The Influence Of Talent Management And Knowledge Management On Employee Performance: A Case Study At PT. AcidHill***

Qurotta Ayun<sup>1</sup>, Hani Gita Ayuningtias<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, qurrotaayun@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup> Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, hanigita@telkomuniversity.ac.id

#### **Abstract**

*This research focuses on the company PT. Bukit Asam (PTBA) which is still scoring positive performances until 2020 despite being affected by the Covid-19 pandemic. In facing these challenges, PTBA needs good Human Resources. Therefore, it is important for PTBA Lampung to encourage employee performance, by ensuring good talent management and knowledge management. The purpose of the study was to determine the effect of talent management and knowledge management on the performance of PTBA employees. The research method uses quantitative causal descriptive techniques. Data collection techniques using primary data (questionnaire) with a sample of 134 employees. The analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results showed that the simultaneous test, Talent Management and Knowledge Management variables simultaneously had a significant effect on employee performance. It can be seen that,  $F_{count} > F_{table}$  ( $57,237 > 3,070$ ) and the significance level is  $0.000 < 0.05$ . Partial test results, talent management variable has no significant effect on employee performance, with a value of ( $t_{count} 1.527$ )  $<$  ( $t_{table} 3.070$ ). Knowledge management variable partially has a significant effect on employee performance with a value of ( $t_{count} 4,568$ )  $>$  ( $t_{table} 3,070$ ). The conclusion of this study shows that the performance of PTBA employees is only influenced by the knowledge management factor of the employees themselves compared to the talent management owned by the company. Thus, knowledge management activities need to be carried out intensively in order to encourage the performance of PTBA employees.*

*Keywords-mining, talent management, knowledge management, employee performance*

#### **Abstrak**

Penelitian ini fokus pada perusahaan PT. Bukit Asam (PTBA) yang masih mencetak kinerja positif hingga 2020 meski terimbas pandemi Covid-19. Dalam menghadapi tantangan tersebut, PTBA membutuhkan Sumber Daya Manusia yang baik. Karena itu, penting bagi PTBA Lampung untuk mendorong kinerja karyawan, dengan memastikan adanya *talent management* dan *knowledge management* yang baik. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *talent management* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan PTBA. Metode penelitian menggunakan kuantitatif teknik deskriptif kausal. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer (kuesioner) dengan sample sebanyak 134 karyawan. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji simultan, variabel Talent Management dan Knowledge Management secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat yaitu,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $57.237 > 3.070$ ) dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji parsial, variabel talent management tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai ( $t_{hitung} 1.527$ )  $<$  ( $t_{tabel} 3.070$ ). Variabel knowledge management secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai ( $t_{hitung} 4.568$ )  $>$  ( $t_{tabel} 3.070$ ). Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PTBA hanya dipengaruhi oleh faktor knowledge management dari karyawan itu sendiri dibandingkan talent management yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan demikian, kegiatan knowledge management perlu dilakukan secara intensif guna mendorong kinerja karyawan PTBA.

**Kata Kunci-pertambahan, *talent management, knowledge management, kinerja karyawan***

#### **I. PENDAHULUAN**

Batubara pun masih akan terus berkontribusi pada pembangunan dan penguatan ekonomi nasional. Di dalam negeri saja, pada tahun 2040 mendatang, setidaknya Indonesia akan membutuhkan 277 juta ton batubara per tahun. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan yaitu PT. Bukit Asam. PT. Bukit asam ini memiliki bisnis utama yaitu pada sektor pertambangan batubara. Pada jalannya usaha, pada periode tahun 2020, PT Bukit Asam Tbk (PTBA) masih mencetak kinerja positif hingga Desember 2020, meski terimbas pandemi Covid-19 serta fluktuasi dan lesunya harga batu bara dunia. Perseroan berhasil membukukan laba bersih sebesar Rp 2.4 triliun hingga 31 Desember 2020. Dari sisi pendapatan, PTBA membukukan sebesar Rp 17,3 triliun. Aset perusahaan per Desember 2020 tercatat masih kuat berada di angka Rp 24.1 triliun, dengan komposisi kas setara kas dan deposito berjangka di atas 3 bulan sebesar Rp 5.5 triliun atau 23% dari total aset.

Kinerja PTBA sepanjang 2020 terdampak oleh pandemi Covid-19 yang menyebabkan penurunan konsumsi

energi akibat diberlakukannya *lockdown* di beberapa negara tujuan ekspor seperti China dan India. Begitu juga dengan kondisi di dalam negeri yang menjadi pasar mayoritas PTBA. Turunnya konsumsi listrik di wilayah besar Indonesia seperti DKI Jakarta, Banten, Jawa dan Bali juga berdampak turunnya penyerapan batu bara domestik. Harga batu bara selama tahun 2020 juga menjadi tantangan tersendiri bagi perseroan. Berdasarkan data Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM), harga batu bara acuan (HBA) sangat berfluktuasi sepanjang 2020. Berawal di angka US\$ 65,93 per ton di awal Januari 2020 dan sempat menyentuh titik di bawah US\$ 50 per ton pada September 2020. Dari sisi produksi, PTBA mampu memproduksi 24,8 juta ton batu bara hingga Desember 2020 atau 99% dari target yang telah disesuaikan menjadi 25,1 juta ton. Kinerja angkutan batu bara juga menunjukkan performa yang terjaga dengan kapasitas angkutan batu bara tercatat mencapai 23,8 juta ton naik 3% dari target tahun ini. Serta kinerja penjualan batu bara yang terealisasi sebesar 26.1 juta ton atau naik 5% dari target 2020. Untuk tahun 2021, Perseroan menargetkan kenaikan volume produksi dari 24.8 juta ton di 2020 menjadi 29,5 juta ton di 2021.

Untuk dapat menghadapi tantangan tersebut, perusahaan PTBA membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, sulit untuk dapat mencapai tujuan organisasi [1]. Penelitian Nisa dkk. (2016) menyatakan *talent management* yang dikembangkan oleh perusahaan memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil prasurvei mengenai *talent management* yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan, diperoleh hasil bahwa skor tertinggi berada pada pernyataan penyeleksian saya sesuai dengan posisi yang dibutuhkan, sedangkan skor terendah berada pada pernyataan mengenai saya mendapatkan kesempatan promosi jabatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan kurang menghargai kinerja karyawan, hal ini pula berarti perusahaan kurang dapat mempertahankan karyawan yang bertalenta di perusahaan [2].

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 [3]. *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. Hasil prasurvei mengenai *knowledge management* yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan, diperoleh hasil bahwa skor tertinggi berada pada pernyataan mengetahui secara mendalam tentang pekerjaan yang saya kerjakan, sedangkan skor terendah berada pada pernyataan mengenai penerapan pengetahuan yang dipelajari dari kesalahan. Hal tersebut menunjukkan bahwa belum adanya penerapan atau perbaikan yang diambil atas kesalahan yang terjadi di perusahaan.

Berdasarkan fenomena masalah dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, permasalahan *talent management* dan *knowledge management* yang terjadi di PT. Bukit Asam, yaitu kurangnya kesempatan promosi jabatan, kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan guna meningkatkan kinerja, kemampuan untuk mengubah pengetahuan menjadi desain produk / layanan yang baru dan penerapan pengetahuan yang dipelajari dari kesalahan, sehingga mengakibatkan kurangnya kontribusi kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan, hal ini ditunjukkan pula dengan jumlah *turnover* karyawan yang meningkat.

## II. TINJAUAN LITERATUR

### A. Talent Management

Manajemen talenta merupakan aspek penting dalam organisasi yang berkaitan dengan tata kelola anggota organisasi dengan tujuan membentuk maupun mendapatkan talent terbaik untuk dapat mengisi posisi-posisi kunci di dalam organisasi. Menurut Sule & Wahyuningtyas (2016 : 5) manajemen talenta adalah serangkaian aktivitas terintegrasi dalam mengelola karyawan berkinerja tinggi di semua level organisasi dengan komponen utama adalah menarik talenta melalui manajemen kinerja, pembelajaran, dan review talenta, serta mempertahankan talenta melalui perencanaan karier, perencanaan suksesi, dan mengikat talenta [4].

Indikator *Talent Management* yang digunakan dalam penelitian adalah menarik talenta, mengembangkantalenta, dan mempertahankan talenta [4].

### B. Knowledge Management

*Knowledge management* berguna juga bagi semua jenis bisnis yang akan di lakukan karena merupakan modal utama di dunia bisnis. *Knowledge management* merupakan akses ke suatu pengalaman, *knowledge*, dan keahlian untuk dapat menciptakan kemampuan dan kinerja organisasi yang unggul, mendorong munculnya inovasi, serta meningkatkan nilai dari konsumen [5].

Indikator *Knowledge Management* yang digunakan dalam penelitian ini menurut Dalkir (2011: 53) dalam Putri (2020) adalah *knowledge capture and/or creation, knowledge sharing and dissemination, & knowledge acquisition and application* [6].

### C. Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan [7].

Indikator Kinerja Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas hasil kerja, produktivitas, pengetahuan mengenai pekerjaan, kepercayaan, ketersediaan, dan kebebasan [7].

#### D. Pengaruh *Talent Management* terhadap Kinerja Karyawan

Talenta karyawan harus dikelola oleh perusahaan dengan baik dengan sistem manajemen yang baik. Sistem manajemen talenta yang diterapkan secara terintegrasi dan sejalan dengan fungsi manajemen lainnya akan memberikan peningkatan nyata dalam kinerja bisnis dan kinerja karyawan. Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang menciptakan budaya bakat yang berkembang dengan baik. Budaya pengembangan talenta karyawan terdiri dari program-program yang secara khusus terdiri dari strategi perusahaan dalam memilih karyawan yang tepat, menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya, memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan yang dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja dan mempertahankan karyawan dengan memberikan kompensasi [8].

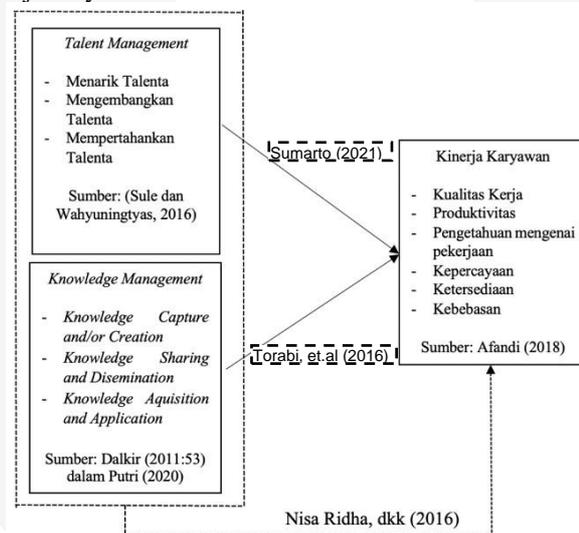
Berhasilnya suatu organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan. Menerapkan adanya talent management dan knowledge management adalah merupakan usaha perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawan. Talent management sangat bermanfaat untuk memberikan kontribusi yang baik pada kinerja 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.

#### E. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan

*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 [9]. Manajemen pengetahuan juga dapat meningkatkan keterampilan dan motivasi kerja sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja individu dan organisasi. Kinerja pegawai akan mencapai hasil yang maksimal jika didukung dengan pengetahuan yang dimilikinya. Torabi, et.al (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari knowledge management terhadap kinerja karyawan [10]. Penelitian Rahman & Hasan (2017) juga menunjukkan bahwa komponen proses pengetahuan manajemen memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja dan kinerja organisasi [11].

#### F. Kerangka Penelitian

Menurut Sugiyono (2017: 60) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan [12]. Penelitian ini menggunakan variabel independent yaitu *talent management* dan *knowledge management* dan variabel dependent yaitu kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Penelitian ini mengembangkan 3 hipotesis yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian. Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh *Talent Management* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Asam. H2: Terdapat pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Asam

H3: Terdapat pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Asam

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:9), metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017) yaitu: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan

instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan” [12].

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu analisis deskriptif dan kausal dengan teknik analisis regresi linier berganda. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Sugiyono (2017:232) menjelaskan bahwa analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya terkumpul untuk menganalisis serta mengelompokkan data tanpa membuat kesimpulan yang bersifat generalisasi [12]. Analisis regresi linear menurut Ghozali (2016:93) adalah berupa nilai suatu koefisien pada masing-masing variabel independen. Koefisien berdasarkan suatu persamaan yang memprediksi nilai variabel dependen [13]. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Untuk menganalisis, penulis akan menggunakan *software* SPSS 26.0 karena *software* tersebut sesuai dengan untuk eksplorasi data.

Operasionalisasi variabel menjelaskan mengenai variabel yang akan diteliti serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian. Memiliki tujuan untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Skala
Talent Management (X1)	Menarik Talent	Ordinal
	Mengembangkan Talenta	
	Mempertahankan Talenta	
Knowledge Management (X2)	Knowledge Capture and/or Creation	Ordinal
	Knowledge Sharing and Disemination	
	Knowledge Aquisition and Application	
Kinerja Karyawan(X3)	Kualitas kerja	Ordinal
	Produktivitas	
	Pengetahuan mengenai pekerjaan	
	Kepercayaan	
	Ketersediaan Kebebasan	

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		134
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.33553542
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.050
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

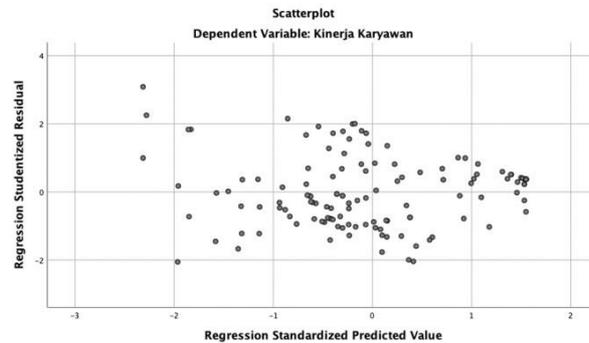
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,084, dimana nilai tersebut >0,05, maka disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### B. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menurut Ghazali (2018:135) memaparkan bahwa uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain [14]. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas atau terdapat perbedaan varian dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Jika diagram pencar yang ada membentuk pola-pola teratur maka regresi terkena gangguan heterokedastisitas. Jika diagram pencar tidak membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas.



Gambar 2 Diagram Pencar Uji Heteroskedastisitas  
Sumber: Data yang telah diolah Peneliti, 2022.

Pada gambar 4.6 dapat dilihat bahwa diagram pencar tidak membentuk pola tertentu maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

### C. Analisis Regresi Linier Berganda

Data yang diolah merupakan data yang sudah diubah menjadi skala interval menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*) dan dianalisis menggunakan SPSS 26.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.995	4.684		7.258	.000
	Talent Management	.101	.066	.177	1.527	.129
	Knowledge Management	.441	.096	.529	4.568	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tersebut diketahui nilai Constant (a) sebesar 33.995, sedangkan nilai Talent Management dan Knowledge Management (b/kofisien regresi) sebesar 0.101 dan 0.441, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 33.995 + 0.101X_1 + 0.441X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 33.995, Artinya nilai konsisten variabel kinerja karyawan sebesar 33.995.
2. Nilai koefisien regresi variabel Talent Management (b<sub>1</sub>) bernilai positif yaitu 0.101, Artinya bahwa peningkatan talent management ditingkatkan satu kesatuan, maka Kinerja Karyawan juga meningkat sebesar 0.101. Dengan demikian, kegiatan talent management perlu dilakukan secara intensif guna mendorong kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Knowledge Management (b<sub>2</sub>) bernilai positif yaitu 0.441, Artinya bahwa peningkatan knowledge management ditingkatkan satu kesatuan, maka Kinerja Karyawan juga meningkat sebesar 0.441. Dengan demikian, kegiatan knowledge management perlu dilakukan secara intensif guna mendorong kinerja karyawan.

### D. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari hipotesa yang telah dirumuskan. Uji hipotesis dibagi menjadi dua, yaitu hipotesis secara simultan (Uji F) dan uji hipotesis secara parsial (Uji T).

#### 1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel bebas talent management dan knowledge management terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4665.004	2	2332.502	57.237	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5338.488	131	40.752		
	Total	10003.493	133			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Knowledge Management, Talent Management

Pada tabel 4. dapat dilihat Fhitung adalah 57.237 dan tingkat signifikansi 0.000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $57.237 > 3.070$ ) dan tingkat signifikansinya  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya talent management yang terdiri dari dimensi (menarik talenta, mengembangkan talenta, dan mempertahankan talenta) dan knowledge management yang terdiri dari dimensi (knowledge capture and/or creation, knowledge sharing and dissemination, dan knowledge acquisition and application) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam.

## 2. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis secara parsial atau uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen ( $X_1$ ) yaitu talent management terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dan variabel independent ( $X_2$ ) yaitu knowledge management terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.995	4.684		7.258	.000
	Talent Management	.101	.066	.177	1.527	.129
	Knowledge Management	.441	.096	.529	4.568	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa:

- Variabel Talent Management ( $X_1$ ) memiliki nilai thitung (1.527) < ttabel (3.070) dan tingkat signifikansi  $0.129 > 0.05$ , maka  $H_0$  diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan dari talent management ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
- Variabel Knowledge Management ( $X_2$ ) memiliki nilai thitung (4.568) > ttabel (3.070) dan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari knowledge management ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## 3. Besarnya Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan

Analisis besarnya pengaruh parsial digunakan untuk mengetahui seberapa erat masing-masing variabel bebas dengan variabel tidak bebas. Analisis korelasi parsial berdasarkan hasil pengolahan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Besarnya Pengaruh secara Parsial

Variabel	Standardized Coefficients	Correlations	Besarnya Pengaruh Secara Parsial	Besarnya Pengaruh Secara Parsial (%)
	Beta	Zero-order		
Talent Management ( $X_1$ )	0.177	0.834	0.147	14,7%
Knowledge Management ( $X_2$ )	0.529	0.676	0.357	35,7%
<b>Pengaruh Total</b>			<b>1.090</b>	<b>50,4%</b>

## 4. Hasil Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati satu) semakin baik hasil regresi tersebut karena variabel independen secara keseluruhan mampu menjelaskan variabel dependen dan sebaliknya, semakin mendekati angka nol berarti semakin buruk hasil regresinya, karena variabel independen secara keseluruhan tidak mampu menjelaskan variabel dependen (Priyatno, 2012: 134).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 <sup>a</sup>	.466	.458	6.384

a. Predictors: (Constant), Knowledge Management, Talent Management

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 7. menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0.683 dan R Square ( $R^2$ ) adalah 0.466. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan secara simultan. Cara untuk menghitung R Square menggunakan koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0.683)^2 \times 100\% = 46.6\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 46.6%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independent (talent management dan knowledge management) terhadap variabel independent yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 46.6% sedangkan sisanya 53,4% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh *talent management* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap tujuan yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu uji simultan (Uji F), variabel Talent Management (X1) dan Knowledge Management (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat yaitu,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $57.237 > 3.070$ ) dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T), variabel talent management (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1.527 < 3.070$ ) dan tingkat signifikansi  $0.129 > 0.05$ . Sedangkan variabel knowledge management (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.568 > 3.070$ ) dan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Bukit Asam hanya dipengaruhi oleh faktor knowledge management dari karyawan itu sendiri dibandingkan talent management yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan demikian, kegiatan knowledge management perlu dilakukan secara intensif guna mendorong kinerja karyawan PT. Bukit Asam.

## Referensi

- [1] Isfahani, A. C., & Boustani, H. (2014). Effects of Talent Management on Employees Retention: The Mediate Effect of Organizational Trust. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 3(5), 114–128. <https://doi.org/10.6007/ijarems/v3-i5/1196>
- [2] Nisa, dkk (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Timur, Surabaya. Didapat dari *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- [3] Gurteen, D. (2016). *Creating a Knowledge Sharing Culture*. Journal Guerteen. New York
- [4] Sule, E. T., dan Wahyuningtyas, R. (2016). *Manajemen Talenta Terintegrasi*. Andi. Yogyakarta.
- [5] Obeidat, Bader (2016). The Effect of Strategic Orientation on Organizational Performance: The Mediating Role of Innovation. *Int. J. Communications, Network and System Sciences*, 2016, 9, 478-505.
- [6] Putri, A. M. (2020). PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN REPUTASI TERHADAP JARINGAN SOSIAL (STUDI KASUS PADA JABAR DIGITAL SERVICE). *E-Proceeding of Management*. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/163136/slug/pengaruh-knowledge-management-dan-reputasi-terhadap-jaringan-sosial-studi-kasus-pada-jabar-digital-service-.html>
- [7] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- [8] Sumarto, L., & Rumaningsih, M. (2021). THE IMPACT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT ON TALENT MANAGEMENT AND KNOWLEDGE MANAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION FOR EMPLOYMENT AT THE MAIN BRANCH OFFICE SURAKARTA. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5–24.
- [9] Ramadhani, F. E., Malang, U. M., Malang, U. M., & Malang, U. M. (2020). TALENT MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 126–132.

- [10] Torabi, M. H. R., Kyani, A., & Falakinia, H. (2016). An Investigation of the Impact of Knowledge Management on Human Resource Performance in Management of Keshavarzi Bank Branches in Tehran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230(May), 471–481. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.059>
- [11] Rahman, A., & Hasan, N. (2017). Modeling Effects of KM and HRM Processes to the Organizational Performance and Employee's Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 12(7), 35. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v12n7p35>
- [12] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta
- [13] Ghozali,Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- [14] Ghozali,Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

