

TALENT MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. PUTRA SUMBAWA CAHAYA AGUNG UTAMA

Syafuruddin^{1*}, Iffa Azra Adzqiyah²

¹²Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Penulis Korespondensi: syafagent@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History Received : September 21, 2025 Accepted : November 29, 2025 Published : December 31, 2025	<i>This study aims to determine the effect of talent management and knowledge management on employee performance at PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama. This study employed an associative research design. The data examined in this study consisted of quantitative data collected directly from primary sources through questionnaires. The population consisted of 35 employees of PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama. The sample was determined using the saturated sampling method, in which all members of the population were included as the sample. Data analysis was conducted using multiple linear regression analysis, partial hypothesis testing (t-test), simultaneous hypothesis testing (F-test), and the coefficient of determination test (R^2). The results showed that, partially, talent management had no effect on employee performance, as indicated by a t-statistic of 0.622, which was lower than the critical t-value of 2.037 ($0.622 < 2.037$). Meanwhile, knowledge management had a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a t-statistic of 2.357, which was higher than the critical t-value of 2.037 ($2.357 > 2.037$). Simultaneously, talent management and knowledge management had a significant effect on employee performance, with an F-statistic of 4.749, which was higher than the critical F-value of 3.295 ($4.749 > 3.295$). The coefficient of determination (R^2) was 0.454, which indicates that talent management and knowledge management accounted for 45.4% of the variation in employee performance, while the remaining 54.6% was attributable to other variables outside the scope of this study, such as the work environment, compensation, and supervisors' leadership styles.</i>
Keywords Talent Management; Knowledge Management; Employee Performance.	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Perusahaan tidak hanya membutuhkan modal, teknologi, fasilitas, dan sistem operasional yang memadai, tetapi juga membutuhkan karyawan yang mempunyai kompetensi, pengetahuan, kemampuan, serta potensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Karyawan berperan sebagai pelaksana berbagai aktivitas perusahaan sekaligus sebagai sumber daya yang menentukan efektivitas pemanfaatan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya.

Kondisi tersebut juga relevan bagi PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama. Berdasarkan informasi profesional yang tersedia secara publik, PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama beroperasi di Kabupaten Sumbawa, Nusa Tenggara Barat, dan memiliki aktivitas usaha yang berkaitan dengan bengkel pemeliharaan tabung LPG. Informasi mengenai pekerjaan karyawan pada perusahaan menunjukkan adanya aktivitas operasional seperti penyusunan target kerja harian dan bulanan, pengelolaan dokumen dan arsip, pencatatan kartu stok pekerjaan, serta fungsi operasional dalam kegiatan pemeliharaan tabung LPG.

Karakteristik kegiatan tersebut menunjukkan bahwa aktivitas PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama membutuhkan sumber daya manusia yang mampu melaksanakan pekerjaan secara tepat, konsisten, dan sesuai dengan prosedur. Karyawan tidak hanya perlu mengejar kuantitas pekerjaan, tetapi juga perlu menjaga kualitas pekerjaan, memahami prosedur, menguasai pengetahuan teknis, melakukan koordinasi dengan rekan kerja, serta memenuhi target perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang memiliki posisi penting dalam mendukung keberlangsungan aktivitas perusahaan.

Kinerja karyawan pada dasarnya menggambarkan tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kosasih dan Budiani (2007) menggunakan unsur kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kebutuhan terhadap pengawasan, serta dampak interpersonal sebagai bagian dari pengukuran kinerja. Perspektif tersebut menunjukkan bahwa kinerja bersifat multidimensional. Karyawan dapat dinilai memiliki kinerja baik apabila mampu menghasilkan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai target, menjaga kualitas hasil, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, melaksanakan tanggung jawab secara mandiri, dan mempertahankan hubungan kerja yang efektif.

Kinerja karyawan menjadi penting karena pencapaian tujuan perusahaan pada akhirnya merupakan akumulasi dari hasil kerja setiap individu dalam organisasi. Dalam perusahaan dengan aktivitas operasional seperti PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama, kinerja karyawan dapat menentukan kelancaran pencapaian target kerja, efektivitas penggunaan sumber daya, ketepatan pelaksanaan prosedur, serta kualitas hasil pekerjaan. Kinerja karyawan yang tinggi akan membantu perusahaan mencapai target operasional secara lebih efektif. Namun sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan dapat menghambat produktivitas dan pencapaian sasaran perusahaan.

Kinerja tidak terbentuk dengan sendirinya, tetapi berkaitan dengan berbagai faktor yang terdapat pada diri karyawan maupun sistem pengelolaan SDM dalam organisasi. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya berasal dari bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusianya. Dalam perkembangan manajemen SDM, *talent management* dan *knowledge management* menjadi dua aspek yang penting karena keduanya berkaitan langsung dengan kualitas kemampuan dan pengetahuan yang digunakan oleh karyawan dalam bekerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *talent management*. *Talent management* merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada bagaimana perusahaan memperoleh, mengidentifikasi, mengembangkan, menempatkan, dan mempertahankan individu yang mempunyai potensi serta kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi. *Talent management* tidak hanya berkaitan dengan proses rekrutmen karyawan baru, tetapi juga mencakup bagaimana organisasi mengembangkan kemampuan karyawan yang telah tersedia agar mampu memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan.

Dalam praktik organisasi, penerapan *talent management* penting karena setiap karyawan memiliki kompetensi, potensi, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan yang berbeda. Apabila perusahaan mampu mengidentifikasi potensi tersebut secara tepat, perusahaan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan, menyediakan program pengembangan yang relevan, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensinya. Kesesuaian antara kemampuan individu dan pekerjaan dapat membantu karyawan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Penelitian Ramadhani *et al.* (2020) membuktikan bahwa *talent management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pengelolaan talenta mencakup proses untuk mengidentifikasi, mempertahankan,

serta menempatkan orang yang tepat pada posisi yang sesuai. Ketika perusahaan memperoleh karyawan dengan talenta yang sesuai dan memberikan pengembangan yang mendukung kompetensinya, perusahaan memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh kinerja yang optimal.

Dalam konteks PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama, *talent management* memiliki relevansi karena aktivitas perusahaan membutuhkan kompetensi yang sesuai dengan posisi dan tanggung jawab kerja. Perusahaan perlu memastikan bahwa kemampuan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan, potensi karyawan dapat dikembangkan, serta penempatan tugas mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki. Melalui pengelolaan talenta yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan kemungkinan setiap karyawan memberikan kontribusi yang sesuai dengan kapasitas terbaiknya.

Selain *talent management*, faktor yang memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan adalah *knowledge management*. Pengetahuan merupakan aset penting bagi perusahaan karena kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sangat bergantung pada informasi, pengalaman, keterampilan, prosedur, dan pemahaman yang dimiliki. Pengetahuan tersebut dapat berasal dari pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, prosedur operasional perusahaan, maupun pengalaman dalam menyelesaikan berbagai persoalan pekerjaan.

Knowledge management merupakan suatu pendekatan yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa pengetahuan dapat diperoleh, disimpan, dibagikan, dan digunakan oleh anggota organisasi. Melalui *knowledge management*, pengetahuan tidak hanya berada pada individu tertentu, tetapi dapat berubah menjadi sumber daya organisasi yang dapat dimanfaatkan oleh karyawan lain. Proses tersebut penting karena ketergantungan perusahaan terhadap pengetahuan yang hanya dimiliki satu atau beberapa karyawan dapat menimbulkan risiko ketika individu tersebut berpindah bagian atau meninggalkan perusahaan.

Penelitian Winarsih dan Ribhan (2022) menemukan bahwa *knowledge management* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PNM Mekaar Lampung Tengah. *Knowledge Management* yang efektif dapat membantu karyawan memperoleh pengetahuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, mengurangi ketergantungan terhadap individu tertentu, serta menciptakan konsistensi dalam pelaksanaan aktivitas organisasi. Dengan kata lain, semakin efektif perusahaan mengelola pengetahuan, semakin besar peluang karyawan untuk memperoleh informasi dan pemahaman yang dibutuhkan dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

Dalam konteks PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama, *knowledge management* menjadi relevan karena pekerjaan pada bidang pemeliharaan tabung LPG membutuhkan pemahaman terhadap prosedur, pengetahuan teknis, pengalaman, koordinasi, pencatatan, serta standar pekerjaan. Pengetahuan yang hanya tersimpan dalam pengalaman individu dapat menciptakan ketergantungan perusahaan terhadap karyawan tertentu. Oleh sebab itu, perusahaan memerlukan proses transfer pengetahuan, dokumentasi prosedur, komunikasi antarpegawai, serta pembelajaran kerja agar pengetahuan dapat dimanfaatkan secara konsisten oleh seluruh karyawan yang membutuhkan.

Talent management dan *knowledge management* memiliki peran yang berbeda tetapi saling mendukung dalam meningkatkan kinerja. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia modern, kedua faktor tersebut memiliki hubungan yang saling melengkapi. *Talent management* membantu perusahaan memastikan bahwa orang yang tepat memperoleh posisi dan kesempatan pengembangan yang tepat, sedangkan *knowledge management* memastikan bahwa pengetahuan yang dibutuhkan karyawan tidak berhenti pada individu tertentu, tetapi dapat digunakan oleh organisasi secara lebih

luas. Perusahaan yang memiliki karyawan berbakat tanpa sistem pengelolaan pengetahuan berpotensi kehilangan pengetahuan ketika karyawan keluar atau berpindah posisi. Namun sebaliknya, sistem pengetahuan yang baik akan sulit memberikan manfaat optimal apabila perusahaan tidak memiliki karyawan yang mampu memanfaatkan pengetahuan tersebut.

Mantow dan Nilasari (2022) dalam penelitian terhadap 225 karyawan bidang teknologi informasi di Jakarta menemukan bahwa *talent management* dan *knowledge management* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Ketika karyawan memiliki akses terhadap pengetahuan yang relevan, memahami prosedur, dan dapat memperoleh pengalaman dari karyawan lain, mereka memiliki dasar yang lebih kuat untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Dengan kata lain, pengelolaan pengetahuan dapat memperkuat kinerja ketika pengetahuan tersebut mendukung proses pengembangan kemampuan karyawan.

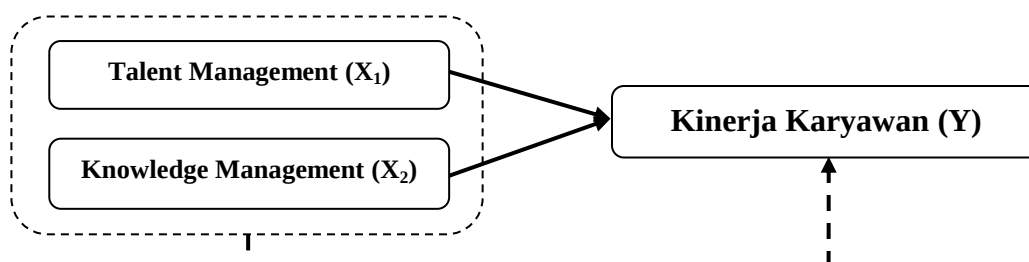
Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi untuk dilakukan karena *talent management* dan *knowledge management* juga memiliki keterkaitan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia. Setiap karyawan membutuhkan pengetahuan yang relevan agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Sebaliknya, pengetahuan yang tersedia di perusahaan membutuhkan individu dengan kemampuan yang tepat agar dapat diterapkan menjadi hasil kerja. Oleh sebab itu, perusahaan memerlukan keseimbangan antara pengelolaan orang yang memiliki potensi dan pengelolaan pengetahuan yang mereka miliki. Integrasi keduanya memungkinkan perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten sekaligus mempunyai akses terhadap pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian yang peneliti kemukakan tersebut, maka penelitian tentang **“Talent Management dan Knowledge Management Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama”** ini penting dilakukan untuk memperkaya bukti empiris dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan praktis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif kausal. Menurut Paramita, *et al.* (2021), penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan yang bersifat sebab akibat variabel independen dan variabel dependen. Metode asosiatif kausal dalam penelitian ini digunakan untuk mengkaji hubungan atau pengaruh variabel independen (bebas), yaitu *Talent Management* (X_1) dan *Knowledge Management* (X_2) terhadap variabel dependen (terikat), yaitu Kinerja Karyawan PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama (Y). Hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini disajikan dalam gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif menurut Sugiyono (2021) adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Data kuantitatif dalam penelitian merupakan tanggapan responden yang diangkakan (*scoring*) dalam menjawab pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner terkait objek penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Sugiyono (2021), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data secara langsung kepada pengumpul data tanpa melalui perantara. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden penelitian, yaitu karyawan PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2019), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Berdasarkan pandangan tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama yang berjumlah 35 orang.

Sedangkan sampel menurut Arikunto (2019) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah keseluruhan populasi diambil menjadi sampel penelitian. Tetapi jika populasi lebih dari 100 orang, maka peneliti bisa memilih beberapa anggota dari populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Melihat jumlah populasi pada penelitian ini kurang dari 100 orang, maka peneliti mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, maka jumlah sampel yang menjadi sumber data pada penelitian ini berjumlah 35 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan secara langsung oleh peneliti dari sumber aslinya menggunakan instrumen berupa kuesioner. Menurut Kriyantono (2021), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini menggunakan skala likert (*likert rating scale*) sebagai alat untuk mengukur pernyataan yang tertera dalam kuesioner. Skala likert merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap subjek dan objek tertentu. Jawaban setiap instrument mempunyai ruang dari sangat positif sampai sangat negative dengan rentang nilai 1 sampai dengan 5. Item yang bernilai positif maka angka terbesar diletakan pada “sangat setuju”, sedangkan item yang bernilai negatif maka angka terbesar diletakan pada “sangat tidak setuju”.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Talent Management* (X_1) dan *Knowledge Management* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama (Y). Seluruh data yang telah dikumpulkan dari responden penelitian melalui kuesioner akan diolah menggunakan software *Statistical Program for Social Scinences* (SPSS) untuk dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji hipotesis parsial (uji t), uji hipotesis simultan (uji F), dan uji koefisien determinan (R^2) (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Santoso (2023), analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap satu variabel terikat (Y). Pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh *Talent Management* (X_1) dan *Knowledge Management* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama (Y). Hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.334	6.678		-.200	.847
	TM	.151	.243	.174	.622	.554
	KM	.433	.184	.660	2.357	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2026.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan dalam tabel diatas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = -1.334 + 0.151 (\text{TM}) + 0.433 (\text{KM}) + e$$

Interpretasi dari model persamaan regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai constanta (a) sebesar -1.334 yang merupakan angka konstan, yang berarti bahwa apabila nilai variabel-variabel *talent management* (X_1) dan *knowledge management* (X_2) tidak mengalami perubahan atau bernilai konstan (0), maka nilai kinerja karyawan PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama (Y) adalah konstan sebesar -1.334.
- Nilai β_1 koefisien regresi variabel *talent management* (X_1) adalah sebesar 0.151 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah (berbanding lurus). Artinya, jika nilai variabel *talent management* (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka nilai kinerja karyawan PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama (Y) juga akan meningkat sebesar 0.151. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu *knowledge management* (X_2) tidak mengalami perubahan atau konstan (0).
- Nilai β_2 koefisien regresi variabel *knowledge management* (X_2) adalah sebesar 0.433 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah (berbanding lurus). Artinya, jika nilai variabel *knowledge management* (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka nilai kinerja karyawan PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama (Y) juga akan meningkat sebesar 0.433. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu *talent management* (X_1) adalah konstan (0).

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji hipotesis parsial (uji t) merupakan teknik pengujian yang bertujuan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dikatakan berpengaruh secara

parsial terhadap variabel dependen, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi hasil perhitungan lebih kecil dari taraf nyata 0.05 ($sig. < 0.05$) (Santoso, 2023).

Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu *talent management* (X_1) dan *knowledge management* (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama (Y). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (uji-t) yang disajikan dalam tabel 1., maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengaruh *Talent Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 1. diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 0.622 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df = n - k = 35 - 3 = 32$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2,037, sehingga nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} ($0.622 < 2,037$), sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0.554 lebih besar dari nilai taraf nyata 0.05 ($0.554 > 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa *talent management* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama.

b. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 1. diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 2.357 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df = n - k = 35 - 3 = 32$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2,037, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($2.357 > 2,037$), sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0.031 lebih kecil dari nilai taraf nyata 0.05 ($0.031 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa *knowledge management* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama.

3. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji hipotesis simultan atau uji F merupakan teknik pengujian yang bertujuan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji simultan atau uji F ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} serta dengan membandingkan nilai probabilitas ($sig.$) dengan taraf nyatanya. Variabel-variabel independen dikatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, jika nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan nilai signifikansi hasil perhitungan lebih kecil dari taraf nyata 0.05 ($sig. < 0.05$) (Santoso, 2023).

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh simultan *talent management* (X_1) dan *knowledge management* (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama (Y). Hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.649	2	78.325	4.749	.000 ^b
	Residual	115.448	32	16.493		
	Total	272.097	34			

a. Predictors: (Constant), KM, TM

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2026.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai F_{hitung} adalah sebesar 4.749 dan nilai F_{tabel} pada derajat kebebasan ($df_1=k-1=3-1=2$) dan ($df_2=n-k=35-3=32$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 3.295, sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} ($4.749 > 3.295$), sedangkan nilai signifikansi hasil perhitungan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa *talent management* dan *knowledge management* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R^2 ditentukan dengan nilai *Adjusted R-Square*. Nilai R^2 adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati satu berarti bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Santoso, 2023).

Pada penelitian ini, uji R^2 dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel *talent management* (X_1) dan *knowledge management* (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama (Y). Hasil pengujian R^2 disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.454	4.061
a. Predictors: (Constant), KM, TM				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2026.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan dalam kolom *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.454. Hal ini berarti bahwa persentase pengaruh *talent management* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 45,4%, sedangkan sisanya sebanyak 54,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan atasan (Zen *et al.*, 2023).

Pembahasan

1. Pengaruh *Talent Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *talent management* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan pengelolaan talenta belum mampu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kualitas maupun kuantitas kerja karyawan. Program yang berkaitan dengan identifikasi, pengembangan, penempatan, dan pemeliharaan karyawan bertalenta kemungkinan belum dilaksanakan secara terstruktur dan merata pada seluruh bagian perusahaan.

Tidak signifikannya pengaruh *talent management* juga dapat terjadi karena karyawan belum merasakan hubungan yang jelas antara program pengembangan talenta dengan pekerjaan, kesempatan promosi, dan penghargaan yang diterima.

Apabila proses identifikasi talenta tidak disertai dengan pelatihan yang sesuai, perencanaan karier yang transparan, dan penempatan berdasarkan kompetensi, program tersebut cenderung bersifat administratif. Akibatnya, keberadaan *talent management* belum cukup kuat untuk mendorong perubahan perilaku kerja dan peningkatan kinerja karyawan.

Temuan tersebut tidak berarti bahwa *talent management* tidak penting bagi perusahaan. Pengaruhnya terhadap kinerja dapat bersifat tidak langsung dan membutuhkan waktu yang relatif panjang. Pengembangan talenta terlebih dahulu dapat meningkatkan kompetensi, keterikatan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi sebelum akhirnya tercermin dalam kinerja. Selain itu, kinerja karyawan mungkin lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, disiplin, motivasi, dan ketersediaan sarana kerja.

Berdasarkan hasil tersebut, maka PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama perlu mengevaluasi pelaksanaan *talent management*, terutama pada aspek pemetaan kompetensi, seleksi karyawan potensial, penyusunan jalur karier, pelatihan berbasis kebutuhan, serta sistem promosi yang transparan. Program pengembangan talenta perlu dihubungkan dengan target kinerja dan kebutuhan strategis perusahaan agar manfaatnya dapat dirasakan secara nyata oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ivana dan Marzuki (2023), yang menemukan bahwa manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Pembiayaan Kementerian Pertanian RI. Hasil ini menegaskan bahwa pengelolaan talenta tidak otomatis meningkatkan kinerja. Dampaknya pengelolaan talenta sangat bergantung pada ketepatan identifikasi posisi strategis, kesesuaian penempatan, kualitas pengembangan kompetensi, serta kemampuan perusahaan mempertahankan karyawan bertalenta.

2. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge management* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama. Artinya, semakin baik proses penciptaan, penyimpanan, pembagian, dan penerapan pengetahuan di perusahaan, semakin baik pula kinerja karyawan. Pengetahuan yang mudah diperoleh membantu karyawan memahami tugas, menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, mengurangi kesalahan, dan menentukan solusi ketika menghadapi permasalahan operasional.

Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa pengetahuan merupakan sumber daya penting bagi pelaksanaan pekerjaan. Karyawan tidak hanya membutuhkan pengetahuan yang berasal dari pendidikan formal, tetapi juga pengalaman kerja, arahan pimpinan, prosedur operasional, serta praktik terbaik yang dimiliki oleh rekan kerja. Ketika pengetahuan tersebut dibagikan secara terbuka, proses pembelajaran dapat berlangsung lebih cepat dan tidak hanya bergantung pada individu tertentu.

Budaya berbagi pengetahuan juga memungkinkan karyawan belajar dari keberhasilan dan kesalahan sebelumnya. Kondisi ini dapat mengurangi pengulangan kesalahan, meningkatkan koordinasi, dan mempercepat proses pengambilan keputusan. Dokumentasi prosedur, diskusi pekerjaan, pendampingan karyawan, dan penyelesaian masalah secara bersama-sama menjadi mekanisme penting dalam mengubah pengetahuan individu menjadi pengetahuan organisasi. Dengan demikian, *knowledge management* dapat meningkatkan kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab kerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, maka PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama perlu mempertahankan dan memperkuat praktik *knowledge management* melalui

kegiatan pelatihan, *coaching*, *mentoring*, forum diskusi, evaluasi pekerjaan, dan penyusunan dokumentasi kerja. Perusahaan juga dapat menyediakan media penyimpanan informasi yang mudah diakses agar pengetahuan tidak hilang ketika terjadi pergantian atau perpindahan karyawan. Langkah tersebut akan mendukung pembelajaran berkelanjutan dan peningkatan kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alfianti dan Syihabudhin (2023) yang memperoleh bukti bahwa *knowledge management* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memberikan indikasi bahwa pengelolaan pengetahuan mempunyai peran langsung dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan karena pengetahuan dapat segera digunakan untuk memecahkan masalah dan meningkatkan efektivitas kerja. Melalui proses berbagi pengetahuan akan memberikan manfaat dalam mendorong pencapaian kinerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Talent management* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama.
2. *Knowledge management* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama.
3. *Talent management* dan *knowledge management* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama.
4. Persentase pengaruh *talent management* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 45,4%, sedangkan sisanya sebanyak 54,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan atasan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis ingin memberikan beberapa saran untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan

Berdasarkan temuan bahwa *talent management* secara parsial belum berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan disarankan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap pelaksanaannya. Perusahaan sebaiknya mengintegrasikan *talent management* dengan *knowledge management*. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman tinggi dapat dilibatkan sebagai mentor, sedangkan karyawan potensial diberikan kesempatan mengikuti pendampingan dan proyek pengembangan. Efektivitas kedua program tersebut sangat penting dalam menjaga keberlanjutan bisnis (*business sustainability*) dan mempercepat pengembangan kompetensi karyawan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan PT. Putra Sumbawa Cahaya Agung Utama hendaknya lebih aktif dalam mengikuti berbagai program pengembangan diri agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Selain itu, karyawan perlu membangun kebiasaan berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan rekan kerja. Pengetahuan kerja sebaiknya tidak hanya disimpan secara pribadi, tetapi dibagikan melalui diskusi, pendampingan, dan dokumentasi. Melalui budaya berbagi pengetahuan dapat memperkuat kerja sama, mempercepat penyelesaian masalah, dan mengurangi terjadinya kesalahan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfianti, W., & Syihabudhin, S. (2023). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan dengan Talent Management sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 28(1), 1-13.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dermawan, M. R., Multazam, A., Atmaja, I. G. D., & Palimbong, Y. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Pas Indonesia Timur. *Empiricism Journal*, 3(1), 108-113.
- Fajriyah, A. (2024). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 35-41.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Ed. Kesepuluh)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Graham, B., & Silvianita, A. (2020). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan PT. Afiat Industri Farmasi Cimahi. *e-Proceeding of Management*, 7(2), 6873-6880.
- Ivana, T., & Marzuki, F. (2023). Pengaruh Perencanaan SDM, Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(3), 122-138.
- Kardo, K., Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di Transformer Center Kabupaten Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 8(1), 1-7.
- Kosasih, N., & Budiani, S. (2007). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 3(2), 80-88.
- Kriyantono, R. (2021). *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif dan Kualitatif (Disertai Contoh Praktis)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mantow, H. A. D., & Nilasari, B. M. (2022). The Effect of Knowledge Management and Talent Management on Employee Performance. *Jurnal Manajemen*, 26(1), 51-66.
- Masduki, & Sopiyan, P. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Talent Management dan Knowledge Management. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 151-162.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif (Edisi 3)*. Lumajang: Widya Gama Press.
- Prasetyo, Y., Suwarsih, S., & Assyofa, A. R. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), 126-132.
- Ramadhani, F. E., Harsono, & Sunardi. (2020). Talent Management dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Retention sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 126-132.

- Santoso, S. (2023). *Panduan Lengkap SPSS 27: Cara Cepat Mengolah Data Statistic Dengan Cepat Dan Tepat*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Siade, S. Y., & Tania, K. D. (2024). Pengaruh Knowledge Management, Talent Management, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *ZONAsi: Jurnal Sistem Informasi*, 6(1), 26-37.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Winarsih, & Ribhan. (2022). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 317-322.
- Zen, A., Renaningtyas, A. R., Adisti, A. A., Afrizal, J. D., & Ningtyas, T. S. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan dengan Pengambilan Keputusan sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 800-814.