

Model Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening: Manajemen Talenta dan Pengetahuan

Hanna Pratiwi¹, M. Afuan^{2✉}, Desi Permata Sari³, Ai Elis Karlinda⁴, Neni Sri Wahyuni Nengsih⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

m.afuan@upiptyk.ac.id

Abstract

Every company carries out its activities oriented towards achieving these predetermined goals as well as achieving high efficiency, the rapid development of technological knowledge and the arrival of this free market era, the business world is increasingly filled with quite fierce competition and has caused various kinds of personnel, one of which is faced by companies how to improve good performance and meet the standards of one of the factors that companies should not forget. This study aims to determine how much, the effect of talent management and knowledge management on employee performance with satisfaction as an intervening variable. Data collection methods through questionnaires and satisfaction studies. The analysis method used is multiple regression analysis. The results of the research obtained based on the partial test (t test) were obtained: That partially there is a positive and significant effect of talent management on job satisfaction, partially there is a positive and significant effect of knowledge management on job satisfaction, partially there is a positive and insignificant effect of talent management on employee performance, partially there is a positive and significant effect of knowledge management on employee performance, partially there is a positive and significant effect of job satisfaction on employee performance, job satisfaction mediates talent management on employee performance and job satisfaction does not mediate knowledge management on employee performance.

Keywords: Talent Management, Knowledge Management, Employee Performance, Job satisfaction, Company.

Abstrak

Setiap perusahaan melakukan aktifitasnya berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan tersebut sekaligus tercapainya efisiensi yang tinggi, semakin pesatnya perkembangan ilmu teknologi serta datangnya era pasar bebas ini dunia bisnis semakin dipenuhi persaingan yang cukup ketat dan banyak menimbulkan berbagai macam personalan, salah satunya yang dihadapi oleh perusahaan bagaimana meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar salah satu faktor yang tidak boleh dilupakan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar, Pengaruh Manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variable intervening. Metode pengumpulan data melalui angket dan studi kepuasan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji parsial (uji t) diperoleh bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen talenta terhadap kepuasan kerja, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen pengetahuan terhadap kepuasan kerja, secara parsial terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen pengetahuan terhadap Kinerja karyawan, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi manajemen talenta terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja tidak memediasi Manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, Kinerja Karyawan, Kepuasan kerja, Perusahaan.

Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting dalam mewujudkan visi dan misi suatu organisasi. Sumber daya manusia dipandang sebagai subjek sekaligus objek dari pelaksanaan kebijakan serta kegiatan operasional suatu organisasi yang masing-masing mempunyai sifat khas dan kebutuhan yang berbeda sehingga tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lainnya. Sumber daya pemimpin dan sumber daya karyawan atau bawahan menjadi satu kekuatan yang tak terpisahkan dan saling melengkapi dalam mempertahankan, meningkatkan kinerja dan mencapai

tujuan organisasi. Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dediksi, loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Untuk menghadapi persaingan bisnis yang ketat ini, suatu organisasi membutuhkan manajemen puncak atau seseorang pemimpin yang dapat beradaptasi dengan perubahan, rancangan atau desain karakteristik pekerjaan yang baik untuk bawahan serta dukungan

oleh karyawan atau bawahan yang mempunyai kepuasan kerjanya yang tinggi untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategi dalam kelangsungan hidup suatu organisasi.

Setiap perusahaan melakukan aktifitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut sekaligus tercapainya efesiensi yang tinggi semakin pesatnya perkembangan ilmu teknologi serta datangnya era pasar bebas ini dunia bisnis semakin dipenuhi dengan persaingan yang cukup ketat dan banyak menimbulkan berbagai macam personalan salah satu personalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar salah satu faktor yang tidak boleh dilupakan oleh perusahaan perusahaan adalah sumber daya manusia pengelolaan sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan sehingga perusahaan dituntut untuk mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga kinerja karyawan akan meningkat oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat ditempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan untuk mencapai sasaran secara keseluruhan untuk mencapai kinerja yang baik. Sumatra Barat merupakan salah satu daerah di Indonesia yang memiliki keunggulan dalam komoditi pertanian, khususnya dalam hal ketersediaan lahan yang subur dan jumlah tenaga kerja yang cukup.

Perekonomian di Sumatra Barat didominasi oleh sector pertanian, seperti kelapa sawit, karet, dan kopi. Besarnya peluang bisnis komoditi sawit membuat pasar persaingan antara perusahaan perkebunan di Sumatra Barat semakin ketat dan kompetitif. PT. DSL Dharma Raya Sawit Lestari merupakan salah satu baprik pengolahan tandan buah segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak sawit di daerah Nagari Sungai Rumbai, Dharma Raya. kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional [1] .

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 [2] . Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan [3]. Kinerja merupakan gabungan dari

tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan. Dari hal tersebut dapat diindikasikan bahwa kinerja karyawan pada Dharma Raya Sawit Lestari (DSL) masih belum tercapai secara optimal di sebabkan oleh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya manajemen talenta. Manajemen talenta adalah sebagai proses mengidentifikasi, mengembangkan, merekrut, mempertahankan, dan menyebar orang-orang bertalenta [4]. Manajemen talenta berkaitan dengan mencari orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat untuk posisi yang tepat [5]. Semakin besarnya kesadaran perusahaan-perusahaan akan talenta tersebut, maka semakin semangat mereka bersaing untuk mendapatkan karyawan yang bertalenta tinggi, baik dengan cara mencari dari luar maupun pelatihan dan kaderisasi [6]. Selanjutnya kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja [7] . Kepuasan kerja timbul akibat cara yang ditunjukkan para pimpinan dalam memperhatikan dan meminta pendapat serta keikutsertaan karyawannya, sehingga para pekerja merasa para atasannya memperhatikan kinerja mereka [8].

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh dengan judul “pengaruh manajemen talenta, peluang kenaikan gaji, penghargaan dan promosi jabatan. terhadap kinerja karyawan pada CV. Bukit Sanomas, Yang mengungkapkan bahwa manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bukit Sanomas [9]. Berdasarkan latar belakang di atas oleh sebab itu diambil langkah-langkah untuk menata dan mengendalikan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi/instansi agar lebih meningkatkan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan

2. Metodologi Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [10]. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 105 Orang. Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa

yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative*.

Menurut rumus Slovin pengambilan sampel apabila populasi tidak diketahui adalah sebagai berikut:

Rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana N merupakan ukuran populasi, e merupakan kesalahan sampel (error) 10%, 1 merupakan konstanta. Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{105}{1 + (105) 0,1^2}$$

$$n = \frac{105}{1 + 10,5}$$

$$n = \frac{105}{11,5}$$

$$n = 9,13$$

$$n = 51,219$$

$$n = 52 \text{ Pegawai}$$

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Sampling Insidental/Accidental Sampling. Sampling Insidental/Accidental Sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja pegawai yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang pegawai.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Data yang dikumpulkan harus valid agar dapat menunjang keberhasilan penelitian tersebut [11]. Alternatif pilihan jawaban dan skor jawaban angket yang digunakan untuk penelitian ini adalah:

Sangat Setuju (SS)	: 5
Setuju (S)	: 4
Netral (N)	: 3
Tidak Setuju (TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: 1

Sumber Data

1.Data Primer

Data primer yaitu Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data dikumpulkan sendiri oleh penelitian langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa perantara. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran angket dan wawancara pada sampel yang disebarkan pada responden yang telah ditentukan.

2.Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen [10]. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan undangan-undangan ketenagakerjaan, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai sistem pengendalian internal atas sistem dan prosedur penggajian dalam usaha mendukung efisiensi biaya tenaga kerja. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh dari penelitian sebagai subjek penelitian. Data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian tetapi dari pihak lain yang mempunyai informasi data yang diperlukan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, diperlukan kemampuan memilih teknik dan alat pengumpul data yang dianggap relevan. Teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Teknik Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi). Teknik ini digunakan bila penelitian ditujukan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan dilakukan pada responden yang tidak terlalu besar.

b. Penyebaran Kuesioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji tingkat di mana suatu instrumen mengukur apa saja yang harus diukur. Untuk mengetahui sejauh mana kecermatan serta ketepatan instrumen saat melakukan fungsi ukur biasanya digunakan uji validitas. Corrected Item-

Total Correlation digunakan untuk menguji uji validitas pada penelitian ini.

a) Instrumen dianggap tidak memiliki validitas yang baik apabila $\text{Sig} > \alpha$ (0,05).

b) Instrumen dianggap memiliki validitas yang baik apabila $\text{Sig} < \alpha$ (0,05). Dengan bantuan program komputer SPSS Versi 23 yang digunakan untuk uji validitas pada kajian ini.

Uji Reabilitas

menggunakan kuesioner sebagai alat ukur konsistensi yang biasanya digunakan dalam uji reabilitas [12]. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran di ulang kembali. SPSS for windows 23 digunakan untuk menguji Cronbach Alpha dalam uji reabilitas di penelitian ini.

a) Cronbach Alpha $> 0,60$ reliabelitas.

b) Cronbach Alpha $< 0,60$ kurang reliabelitas

Metode Analisa Data

Analisa Deskriptif

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif. penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain [13].

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh dapat di analisis lebih lanjut. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, heteroskedastisitas dan uji autokorelasi [14].

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah regresi yang distribusi normal atau mendekati normal [15]. Pada uji normalitas residual dikatakan data terdistribusi normal, jika nilai signifikan residual lebih dari 0,05. Dilihat dari tabel 4.2 diatas diketahui nilai kolmogrov smirnov sebesar 0,120 dan nilai Asymp Sig. (2-tailed) 0,200. Nilai signifikan residual yaitu $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel

bebas. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut [16]:

a. Jika nilai korelasi $> 0,80$ maka H_0 ditolak, sehingga ada masalah multikolinieritas.

b. Jika nilai korelasi $< 0,80$ maka H_0 diterima, sehingga tidak ada masalah multikolinieritas.

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas terjadi multikolinieritas atau tidak. Uji yang digunakan dengan teknik korelasi product moment interpretasinya adalah jika harga interkorelasi antara variabel bebas lebih dari satu sama dengan 0,800 berarti antara variabel tersebut terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya ada beberapa metode lain selain metode diatas yaitu dengan melihat nilai VIF (*varian Inflation factor*) dan tolerance pada proses regresi biasa, jika kedua ya mendekati atau lebih besaran VIF kurang dari 10 maka model tidak terkena multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini dapat dilakukan dimana jika $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan sebaliknya [15].

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji regresi berganda disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	6.301	2.069		3.045	.004
Manajemen_Talenta	.356	.174	.419	2.043	.046
Manajemen_Pengetahuan	.467	.207	.463	2.257	.029

Berdasarkan tabel 1 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Z = 6,301 + 0,356 X_1 + 0,467 X_2 + e$$

Interpretasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 6,301 artinya apabila Manajemen talenta dan Manajemen pengetahuan tidak ada maka kepuasan kerja tetap sebesar konstanta 6,301.

b. Koefisien regresi positif sebesar 0,356 artinya apabila Manajemen talenta ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan Manajemen pengetahuan diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,356.

c. Koefisien regresi positif sebesar 0,467 artinya apabila Manajemen pengetahuan ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Manajemen talenta diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,467.

Persamaan II

Tabel 2. Hasil Uji Persamaan II Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3.731	2.145		1.740	.088
Manajemen_Talenta	.077	.172	.078	.446	.658
Manajemen_Pengetahuan	.646	.207	.549	3.127	.003
Kepuasan kerja	.378	.136	.324	2.788	.008

Berdasarkan tabel 2 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 3,731 + 0,078 X_1 + 0,549 X_2 + 0,324 Z + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 3,731 artinya apabila manajemen talenta, manajemen pengetahuan dan kepuasan kerja tidak ada maka kinerja karyawan tetap sebesar konstanta 3,731.

b. Koefisien regresi positif sebesar 0,078 artinya apabila manajemen talenta ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan manajemen pengetahuan dan kepuasan kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,078.

c. Koefisien regresi positif sebesar 0,549 artinya apabila manajemen pengetahuan ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi manajemen talenta dan kepuasan kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,549.

d. Koefisien regresi positif sebesar 0,324 artinya apabila kepuasan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi manajemen talenta dan manajemen pengetahuan diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,324.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar daripada alpha 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada hubungan. Derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yaitu $52 - 2 - 1 = 49$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel

independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 2,009. Hasil uji t disajikan pada tabel dibawah ini

Tabel 3. Hasil Uji t Persamaan I

Model	t	Sig.
(Constant)	3.045	.004
Manajemen_Talenta	2.043	.046
Manajemen_Pengetahuan	2.257	.029

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa:

a. Pengaruh manajemen talenta terhadap kepuasan kerja

Dari tabel diatas terlihat t-hitung 2,043 dan t-tabel 2,009 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,043 > 2,009$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,046 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kepuasan kerja.

Dari tabel 4.18 diatas terlihat t-hitung 3,257 dan t-tabel 2,009 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,257 > 2,009$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,029 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis t Persamaan II

Model	t	Sig.
(Constant)	1.740	.088
Manajemen_Talenta	.446	.658
Manajemen_Pengetahuan	3.127	.003
Kepuasan kerja	2.788	.008

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui:

a. Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 4 diatas terlihat t-hitung 0,446 dan t-tabel 2,009 dimana t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($0,446 < 2,009$) atau tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,658 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 4 diatas terlihat t-hitung 3,127 dan t-tabel 2,009 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,127 > 2,009$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,003 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 4 diatas terlihat t-hitung 2,788 dan t-tabel 2,009 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,788 > 2,009$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,008 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Simultan (F)

Uji koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan dengan Uji F (ANOVA). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependent atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Pengujian dilakukan dengan uji F (ANOVA). Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan 84%, $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variabel-1) atau $4-1 = 3$, dan df_2 ($n-k-1$) atau $52-2-1=49$, maka hasil yang diperoleh untuk F sebesar 2,79. Uji f dimaksud untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel manajemen talenta dan manajemen pengetahuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (f) Persamaan I

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2658.945	2	1329.472	74.867	.000 ^b
	Residual	870.132	49	17.758		
	Total	3529.077	51			

Dari tabel diatas diketahui nilai F sebesar 74,867 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%, maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (f) Persamaan II

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4034.882	3	1344.961	83.848	.000 ^b
	Residual	769.945	48	16.041		
	Total	4804.827	51			

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 83.848 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi akan menunjukkan semakin besar pula pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil koefisien determinasi disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.868 ^a	.753	.743	4.21400	1.747

Berdasarkan tabel 7 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,743 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel Manajemen talenta dan Manajemen pengetahuan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,743 atau 74,3% sedangkan sisanya sebesar 25,7% di pengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.916 ^a	.840	.830	4.00506	1.489

Berdasarkan tabel 8 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,830 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel manajemen talenta, manajemen pengetahuan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,830 atau 83% sedangkan sisanya sebesar 27% di pengaruhi oleh variabel lain. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Perbandingan	Keputusan
Ha1	Manajemen talenta secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Manajemen pengetahuan secara parsial	0,046	0,05	Ha diterima
	Manajemen talenta secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Manajemen pengetahuan secara parsial			
Ha2	Manajemen talenta secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Manajemen pengetahuan secara parsial	0,029	0,05	Ha diterima
	Manajemen talenta secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Manajemen pengetahuan secara parsial			
Ha3	Manajemen talenta secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Manajemen pengetahuan secara parsial	0,658	0,05	Ha ditolak
	Manajemen talenta secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Manajemen pengetahuan secara parsial			
Ha4	Manajemen talenta secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja secara parsial	0,003	0,05	Ha diterima
	Manajemen talenta secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja secara parsial			
Ha5	Manajemen talenta secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja secara parsial	0,008	0,05	Ha diterima
	Manajemen talenta secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja secara parsial			
Ha6	Manajemen talenta secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja secara parsial	HTL> HL 0,135> 0,006	-	Memediasi
	Manajemen talenta secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja secara parsial			

Ha7	Kepuasan kerja			
	memediasi	HTL<		
	Manajemen	HL	-	Tidak
	pengetahuan	0,150<		Memediasi
	terhadap Kinerja Karyawan.	0,301		

4. Kesimpulan

Dari penelitian diatas dapat kita simpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen talenta terhadap kepuasan kerja, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen pengetahuan terhadap kepuasan kerja , secara parsial terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi manajemen talenta terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja tidak memediasi manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Rujukan

- [1] A. E. Karlinda, N. Nadilla, and M. F. Sopali, "Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan Padang," *J. Ekobistek*, vol. 11, pp. 73–78, 2022, doi: 10.35134/ekobistek.v11i2.318.
- [2] R. B. P. dan A. Esy Avriani, "Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pt. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya," *J. Pundi*, vol. 05, no. 02, pp. 301–312, 2021, doi: 10.31575/jp.v5i2.370
- [3] A. E. A. M. Oka Suryadinatha Gorda, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan," *J. Ekon.*, vol. 24, no. 2, p. 193, 2019, doi: 10.24912/je.v24i2.573
- [4] C. Savitri and E. Suherman, "Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai Ubp Karawang," *Buana Ilmu*, vol. 2, no. 2, pp. 130–144, 2018, doi: 10.36805/bi.v2i2.480.
- [5] D. P. Sari, S. R. Mulyani, and D. S. E. Jaya, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok," *J. Ekobistek*, vol. 8, no. 1, pp. 117–123, 2021, doi: 10.35134/ekobistek.v8i1.23.
- [6] A. E. Karlinda, "Flexibility Terhadap Kinerja Driver Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mitra Gojek (Go-Ride) Di Kota Bukittinggi," vol. 6, no. 1, pp. 136–148, 2022, doi: 10.52362/jisamar.v6i1.679.
- [7] Kurniawan, F. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 241. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.6938>
- [8] Nuryatin, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Astron Optindo Industries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(6), 309. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v4i6.9832>
- [9] Chrisshayaren, & Erdiansyah, R. (2023). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(1), 164–175. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i1.22480>
- [10] Yulianto, A., & Mochlasin, M. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Samudra Sunan Drajat). *MABIS: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 3(1). <https://doi.org/10.31958/mabis.v3i1.8138>
- [11] Sumarni, D. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 7(1), 22–33. <https://doi.org/10.37303/embeji.v7i1.129>
- [12] Syamsudin, S., Suhaemi, M., & ADIYANTO, Y. (2022). Pendekatan Karakteristik Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dalam Menyelesaikan Masalah Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN)*, 1(2), 74–89. <https://doi.org/10.30656/jakmen.v1i2.5688>
- [13] Marzuki, A., Ahmadi, S., & Fakhrudin, D. (2022). Dampak Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Kerja sebagai Variabel Intervening. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1364. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.704>
- [14] Irfad, A., Sanusi, F., & Mukhsin, Moh. (2021). Manajemen Beban Kerja, Konflik Kerja Dan Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Di PT Harapan Teknik Shipyard. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(1), 16–32. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v5i1.11538>
- [15] Ratnaningrum, R., Haryanti, F., & Nurhidayat, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 2(2), 76–86. <https://doi.org/10.51903/dinamika.v1i1.227>
- [16] Hibatullah, R., & Irawati, S. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening BUMD PT. Sumekar Kabupaten Sumenep. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(1). <https://doi.org/10.21107/jkim.v1i1.10594>