

**ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN MANAJEMEN
TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI
PENGEMBANGAN KARYAWAN**

Ricky Tan^{1*}, Agustinus Setyawan²

Universitas Internasional Batam

*E-mail Penulis Korespondensi: 2041227.ricky@uib.edu

ABSTRAK

Dalam pandemi Covid-19, perusahaan manufaktur menghadapi ketidakpastian tinggi, memerlukan inovasi yang krusial. Menyoroti perlunya strategi hati-hati untuk memastikan kelangsungan operasional perusahaan di tengah situasi pandemi. Tujuan penelitian untuk menganalisis Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Pengembangan Karyawan. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 200 sampel dari perusahaan manufaktur di Kota Batam. Metode Analisa data yang digunakan adalah *Qustioner*. Hasil studi memperlihatkan bahwa manajemen pengetahuan dan manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari temuan juga membuktikan pengaruh manajemen talenta terhadap pengembangan karyawan. Selain itu, variabel pengembangan karyawan terbukti menjadi mediasi antara manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan, tetapi variabel pengembangan karyawan tidak dapat memediasi antara manajemen talenta dan kinerja karyawan. Perusahaan harus menyediakan manajemen pengetahuan seperti menyediakan fasilitas web perusahaan sebagai tempat karyawan berbagi pengetahuan, dan juga mengembangkan manajemen talenta dengan program pelatihan dan pengembangan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Manajemen Pengetahuan, Manajemen Talent, Kinerja Karyawan, Pengembangan Karyawan

ABSTRACT

During the Covid-19 pandemic, manufacturing companies face heightened uncertainty, prompting essential innovation and a need for careful strategies to ensure operational continuity. A research study aims to analyse the impact of Knowledge Management and Talent Management on Employee Performance, with Employee Development as a mediator. The sample comprises 200 respondents from manufacturing companies in Batam City, and the data analysis method involves a questionnaire. Results show that both knowledge management and talent management significantly influence employee performance. The study also reveals the impact of talent management on employee development. Furthermore, employee development is confirmed as a mediator between knowledge management and employee performance, but not between talent management and employee performance. To enhance employee performance, companies are advised to implement knowledge management, such as providing a company web platform for knowledge sharing, and to foster talent management through training and development programs.

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

diterima	17 Februari 2024	direview	13 April 2024	diterbitkan	30 April 2024
----------	------------------	----------	---------------	-------------	---------------

I. PENDAHULUAN

Manajemen pengetahuan dan talenta adalah strategi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan karyawan membantu mereka mencapai kinerja yang lebih baik. Perusahaan harus mendukung pengembangan karir karyawan dan memotivasi mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pribadi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Dengan demikian, penelitian ini akan membahas pentingnya manajemen talenta dan manajemen pengetahuan dalam mempengaruhi perusahaan, kinerja karyawan, dan pengembangan karyawan.

Adapun permasalahan, sebagai berikut:

1. Apakah manajemen pengetahuan signifikan positif terhadap pengembangan karyawan?
2. Apakah manajemen talenta signifikan positif terhadap pengembangan karyawan?
3. Apakah manajemen pengetahuan signifikan positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah manajemen talenta signifikan positif terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah manajemen pengetahuan signifikan positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pengembangan karyawan?
6. Apakah manajemen talenta signifikan positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pengembangan karyawan?
7. Apakah pengembangan karyawan signifikan positif terhadap kinerja karyawan?

Adapun tujuan, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui *knowledge management* berpengaruh signifikan

positif terhadap *employee development*.

2. Untuk mengetahui *talent management* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee development*.
3. Untuk mengetahui *knowledge management* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*.
4. Untuk mengetahui *talent management* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*.
5. Untuk mengetahui *knowledge management* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *employee development*?
6. Untuk mengetahui *talent management* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *employee development*?
7. Untuk mengetahui *Employee Development* berpengaruh signifikan positif terhadap *Employee Performance*?

Mantow & Nilasari, (2022) *employee performance* merupakan kegiatan yang berguna untuk mendapatkan tujuan keahlian dan keterampilan. *employee* yang dihitung menggunakan standar keakuratan juga meningkatkan *employee performance* pada menyelesaikan tugas yang diberikan. *Employee performance* juga merupakan rencana yang dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Soe, K. N. N., and Aye, 2020) Kinerja karyawan ialah kegiatan yang terlibat pada kebutuhan atau kewajiban guna mencapai tujuan atau sasaran perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan dilakukan dapat memperoleh kecapaian, kemampuan dan keterampilan pegawai yang diukur untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan.

Kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada diri seseorang dengan penuh kesungguhan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Jadi dapat dikatakan bahwa kemampuan merupakan kecakapan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang menyangkut kegiatan fisik maupun mental (Febriyanto 2021). Dan juga kinerja karyawan juga kontribusi terhadap karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Employee Development*.

Mantow & Nilasari, (2022) Pengelolaan pengetahuan saat ini sangat pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Proses manajemen pengetahuan yang luas dengan pengalaman kerja dan pengetahuan akan meningkatkan kualitas pegawai dalam melakukan tugas yang diberikan secara efektif jika karyawan melakukan pelatihan yang terus akan mengalami kesinambungan dan pengembangan.

Menurut (Hariadi, A., Muhammad, D. P., Muhammad, N., Putra, 2020) Manajemen pengetahuan ialah proses pembuatan, komunikasi, dan penerapan pengetahuan perusahaan untuk memberikan nilai bisnis dengan meningkatkan pelajaran, kinerja karyawan dan organisasi. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan juga memiliki prinsip penting dalam persiapan perusahaan untuk berhasil memasuki era ekonomi digital.

Menurut (Jayathilake, H. D. (2021), pengembangan karyawan merupakan pengetahuan dan keterampilan penting dalam persaingan dimasa depan. Maka dari itu pengembangan karyawan ialah proses dalam mengembangkan keahlian

dan kemampuan karyawan nya supaya bisa mengetahui kemampuan yang dimiliki, serta perusahaan dapat memberikan jabatan ataupun tugas sesuai dengan kemampuannya.

Pengaruh *Talent Management* terhadap *Employee Development*.

Mantow & Nilasari, (2022) Manajemen talenta merupakan dukungan pengembangan dan pertumbuhan mendasar di dalam perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan termotivasi dan juga meningkatkan tingkat pengembangan di perusahaan.

Menurut (Hariadi, A., Muhammad, D. P., Muhammad, N., Putra, 2020) Talenta manajemen merupakan proses bimbingan, pengembangan, dan penguatan karyawan di perusahaan dalam menciptakan karyawan bertalenta untuk mengembangkan bakat karyawan. Manajemen talenta dilakukan dalam perusahaan untuk mengelola karyawannya yang memiliki talenta yang dapat mengembangkan tujuan perusahaan.

Menurut (Jayathilake, H. D. (2021), pengembangan karyawan merupakan pengetahuan dan keterampilan penting dalam persaingan dimasa depan. Maka dari itu pengembangan karyawan ialah proses dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan karyawan nya supaya bisa mengetahui kemampuan yang dimiliki, serta perusahaan dapat memberikan jabatan ataupun tugas sesuai dengan kemampuannya.

Pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Employee Performance*.

Banuari et al., (2021) semakin tinggi *knowledge management* maka semakin meningkat kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah *knowledge management* maka semakin menurunkan kinerja pegawai. Oleh karna itu manajemen pengetahuan, seorang karyawan harus memperoleh, menangkap, berbagi, dan

menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan keahlian dan kinerja di perusahaan.

Menurut (Hariadi, A., Muhammad, D. P., Muhammad, N., Putra, 2020) Manajemen pengetahuan ialah proses pembuatan, komunikasi, dan penerapan pengetahuan perusahaan untuk memberikan nilai bisnis dengan meningkatkan pelajaran, kinerja karyawan dan organisasi. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan juga memiliki prinsip penting dalam persiapan perusahaan untuk berhasil memasuki era ekonomi digital.

Menurut (Soe, K. N. N., and Aye, 2020) Kinerja karyawan ialah kegiatan yang terlibat pada kebutuhan atau kewajiban guna mencapai tujuan atau sasaran perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan dilakukan dapat memperoleh kecapaian, kemampuan dan keterampilan pegawai yang diukur untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Dan juga kinerja karyawan juga kontribusi terhadap karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh *Talent Management* terhadap *Employee Performance*.

Mantow & Nilasari, (2022) Manajemen talenta merupakan kegiatan yang tidak hanya merekrut, melatih, maupun menempatkan karyawan di pekerjaan yang tepat dan pada waktu yang tepat, akan demikian manajemen bakat adalah pelatihan cara melakukan rotasi pekerjaan karyawan. Oleh karena itu perusahaan memperbaharui keterampilan setiap karyawan yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai yang tinggi.

Menurut (Hariadi, A., Muhammad, D. P., Muhammad, N., Putra, 2020) Talent menejemen merupakan proses bimbingan, pengembangan, dan penguatan karyawan di perusahaan

dalam menciptakan karyawan bertalenta untuk mengembangkan bakat karyawan. Manajemen talenta dilakukan dalam perusahaan untuk mengelola karyawannya yang memiliki talenta yang dapat mengembangkan tujuan perusahaan.

Menurut (Soe, K. N. N., and Aye, 2020) Kinerja karyawan adalah aktivitas yang bertujuan mencapai tujuan atau sasaran perusahaan. Ini melibatkan peningkatan kecapaian, kemampuan, dan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka. Kinerja karyawan juga berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

***Employee Development* memediasi hubungan antara *knowledge management* dan *employee performance*.**

Mantow & Nilasari, (2022) manajemen pengetahuan ialah bagian yang sangat penting dalam mengembangkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Demikian manajemen pengetahuan akan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai tanpa melalui proses pengembangan yang berguna melatih keterampilan yang akan menciptakan sebuah kualitas yang kompetitif.

Menurut (Jayathilake, H. D. (2021), pengembangan karyawan merupakan pengetahuan dan keterampilan penting dalam persaingan dimasa depan. Maka dari itu pengembangan karyawan ialah proses dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan karyawannya supaya bisa mengetahui kemampuan yang dimiliki, serta perusahaan dapat memberikan jabatan ataupun tugas sesuai dengan kemampuannya.

Menurut (Hariadi, A., Muhammad, D. P., Muhammad, N., Putra, 2020) Manajemen pengetahuan ialah proses pembuatan, komunikasi, dan penerapan pengetahuan perusahaan untuk memberikan nilai bisnis dengan

meningkatkan pelajaran, kinerja karyawan dan organisasi. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan juga memiliki prinsip penting dalam persiapan perusahaan untuk berhasil memasuki era ekonomi digital.

Menurut (Soe, K. N. N., and Aye, 2020) Kinerja karyawan ialah kegiatan yang terlibat pada kebutuhan atau kewajiban guna mencapai tujuan atau sasaran perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan dilakukan dapat memperoleh kecapaian, kemampuan dan keterampilan pegawai yang diukur untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Dan juga kinerja karyawan juga kontribusi terhadap karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Employee Development memediasi hubungan antara talent management dan employee performance.

Mantow & Nilasari, (2022) manajemen talenta ialah tahapan yang dibuat oleh perusahaan untuk mengelola talenta yang dimiliki guna menciptakan daya saing terhadap perusahaan lain. Selain itu kinerja karyawan juga berpengaruh terhadap keberhasilan ataupun kegagalan pada suatu perusahaan. Dengan demikian perusahaan perlu menginvestasikan dana untuk mengembangkan karyawannya.

Menurut (Jayathilake, H. D. (2021), pengembangan karyawan merupakan pengetahuan dan keterampilan penting dalam persaingan dimasa depan. Maka dari itu pengembangan karyawan ialah proses dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan karyawannya supaya bisa mengetahui kemampuan yang dimiliki, serta perusahaan dapat memberikan jabatan ataupun tugas sesuai dengan kemampuannya.

Menurut (Hariadi, A., Muhammad, D. P., Muhammad, N., Putra, 2020) Talent menejemen merupakan proses

bimbingan, pengembangan, dan penguatan karyawan di perusahaan dalam menciptakan karyawan bertalenta untuk mengembangkan bakat karyawan. Manajemen talenta dilakukan dalam perusahaan untuk mengelola karyawannya yang memiliki talenta yang dapat mengembangkan tujuan perusahaan.

Menurut (Soe, K. N. N., and Aye, 2020) Kinerja karyawan ialah kegiatan yang terlibat pada kebutuhan atau kewajiban guna mencapai tujuan atau sasaran perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan dilakukan dapat memperoleh kecapaian, kemampuan dan keterampilan pegawai yang diukur untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Dan juga kinerja karyawan juga kontribusi terhadap karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh employee development terhadap employee performance

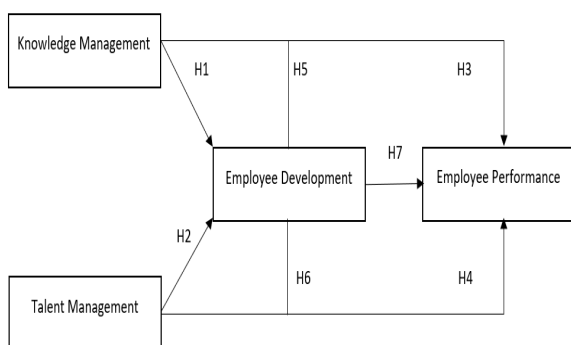
Mantow & Nilasari, (2022) pengembangan karyawan ialah tahapan yang digunakan untuk mengelolah kinerja karyawan yang memiliki guna menciptakan daya saing terhadap perusahaan lain. Selain itu kinerja karyawan juga berpengaruh terhadap keberhasilan ataupun kegagalan pada suatu perusahaan.

Menurut (Jayathilake, H. D. (2021), pengembangan karyawan merupakan pengetahuan dan keterampilan penting dalam persaingan dimasa depan. Maka dari itu pengembangan karyawan ialah proses dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan karyawannya supaya bisa mengetahui kemampuan yang dimiliki, serta perusahaan dapat memberikan jabatan ataupun tugas sesuai dengan kemampuannya.

Menurut (Soe, K. N. N., and Aye, 2020) Kinerja karyawan ialah kegiatan yang terlibat pada kebutuhan atau kewajiban guna mencapai tujuan atau

sasaran perusahaan. Oleh karna itu kinerja karyawan dilakukan dapat memperoleh kecapaian, kemampuan dan keterampilan pegawai yang diukur untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Dan juga kinerja karyawan juga kontribusi terhadap karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

KERANGKA PENELITIAN



Sumber: Mantow & Nilasari (2022)
 Gambar 1 Kerangka Penelitian Mantow & Nilasari (2022)

II. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang sudah ditentukan dan berfungsi sebagai acuan peneliti pada suatu proses penelitian. Rancangan penelitian juga dapat didefinisikan sebagai segala proses yang dibutuhkan saat merencanakan dan melaksanakan suatu penelitian. Rancangan penelitian dapat dikatakan bermutu atau berkualitas apabila dapat digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian kuantitatif analitik dan juga dapat mengendalikan varian (Trisliatanto, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dependen dan variabel independen yang disalurkan oleh mediasi. Data diolah dengan menggunakan penelitian kualitatif untuk mendapatkan data primer, peneliti secara langsung membagi kuesioner terhadap responden,

kemudian dianalisa. Sampel yang di kumpul sebanyak 200 sampel dari perusahaan manufaktur di Kota Batam. Populasi responden yang menjadi sampel sebagai responden adalah seluruh perusahaan manufaktur yang ada di Kota Batam. Hal ini memungkinkan penelitian untuk mengasumsikan bahwa adanya perbedaan antara hasil dalam tiga kelompok yang disebabkan oleh intervensi. Pada kajian ini dikelompokkan sebagai penelitian yang berpengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

OUTER MODEL

HASIL UJI OUTER LOADING

Variabel	Sample Mean	Kesimpulan
Knowledge Management 1	0.721	Valid
Knowledge Management 2	0.686	Valid
Knowledge Management 4	0.771	Valid
Talent Management 1	0.624	Valid
Talent Management 3	0.691	Valid
Talent Management 4	0.840	Valid
Employee Development 1	0.750	Valid
Employee Development 3	0.726	Valid
Employee Development 4	0.684	Valid
Employee Performance 1	0.690	Valid
Employee Performance 2	0.716	Valid
Employee Performance 3	0.732	Valid

Sumber: Outer loading dioleh peneliti
 Gambar 2 Karakteristik Outer Loading

Pada outer loading, pertanyaan bersifat valid apabila sample mean berangka lebih dari 0,5 dan tidak valid apabila berangka kurang dari 0,5. Data diolah pada semua pertanyaan menunjukkan valid.

HASIL UJI VALIDASI

Variabel	AVE	Kesimpulan
Knowledge Management	0.528	valid
Talent Management	0.524	valid
Employee Development	0.519	valid
Employee Performance	0.508	valid

Sumber: uji validasi dioleh peneliti
 Gambar 3 Karakteristik uji validasi

Manfaat dari uji validasi yaitu mencari menilai angka seberapa akurat kuesioner penelitian tersebut. Apabila nilai angka (*AVE*) lebih dari 0,5 maka dinyatakan valid.

Variabel *Knowledge Management* menunjukkan angka *AVE* adalah 0.528 yang dinyatakan valid, jika memiliki angka *AVE* diatas 0.5. Variabel *Talent Management* menunjukkan angka *AVE* 0.524 yang dinyatakan valid, jika memiliki angka *AVE* diatas 0.5. Variabel *Employee Development* menunjukkan angka *AVE* 0.519 yang dinyatakan valid, jika memiliki angka *AVE* diatas 0.5. Variabel *Employee Performance* menunjukkan angka *AVE* 0.508 yang dinyatakan valid, jika memiliki angka *AVE* diatas 0.5.

CROSS LOADING

	<i>Employee Development</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Knowledge Management</i>	<i>Talent Management</i>
<i>Employee Development 1</i>	0.750	0.767	0.825	0.735
<i>Employee Development 3</i>	0.726	0.812	0.746	0.640
<i>Employee Development 4</i>	0.684	0.728	0.709	0.679
<i>Employee Performance 1</i>	0.728	0.690	0.626	0.650
<i>Employee Performance 2</i>	0.740	0.716	0.759	0.644
<i>Employee Performance 3</i>	0.813	0.732	0.605	0.579
<i>Knowledge Management 1</i>	0.784	0.646	0.721	0.690
<i>Knowledge Management 2</i>	0.739	0.621	0.686	0.501
<i>Knowledge Management 4</i>	0.780	0.755	0.771	0.650
<i>Talent Management 1</i>	0.615	0.523	0.615	0.624
<i>Talent Management 3</i>	0.694	0.564	0.683	0.691
<i>Talent Management 4</i>	0.751	0.786	0.567	0.840

Sumber: *Cross Loading* dioleh peneliti Gambar 4 Karakteristik *Cross Loading*

Nilai pada *cross loading* menunjukkan masing-masing indikator. *Cross loading* menyaratkan bahwa indikator harus terkumpul pada masing-masing variabel, dengan angka minimal 0,7. Berdasarkan tabel terlihat bahwa meskipun beberapa indikator menunjukan nilai korelasi kurang dari 0,7. Semua indikator telah terkumpul atau berkorelasi tinggi dengan masing-masing variabelnya.

Fornell-Larcker Criterion

	<i>Employee Development</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Knowledge Management</i>	<i>Talent Management</i>
<i>Employee Development</i>	0.721			
<i>Employee Performance</i>	1.068	0.713		
<i>Knowledge Management</i>	1.056	0.930	0.727	
<i>Talent Management</i>	0.950	0.875	0.847	0.724

Sumber: *Fornell-Larcker Criterion* dioleh peneliti. Gambar 5 Karakteristik *Fornell-Larcker Criterion*

Tabel diatas, terdapat dua variabel yang tidak memenuhi kriteria, *Talent Management* dan *Employee Development*. Hal tersebut akibat kedua korelasi sebesar 0.950, tampak lebih besar dibanding korelasi antar indikator pada variabel itu sendiri (0.724 dan 0.721)

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT Ratio)

	<i>Employee Development</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Knowledge Management</i>	<i>Talent Management</i>
<i>Employee Development</i>				
<i>Employee Performance</i>	1.068			
<i>Knowledge Management</i>	1.057	0.928		
<i>Talent Management</i>	0.929	0.845	0.838	

Sumber: (*HTMT Ratio*) dioleh peneliti. Gambar 6 Karakteristik (*HTMT Ratio*)

Tabel HTMT diatas menunjukkan keseluruhan nilai korelasi antar konstruk ada yang lebih dari 0.9 dan ada yang kurang dari 0.9. Berdasarkan kriteria ini data masih belum memenuhi *discriminant validity*.

Uji Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
<i>Knowledge Management</i>	0.771	Reliable
<i>Talent Management</i>	0.784	Reliable
<i>Employee Development</i>	0.763	Reliable
<i>Employee Performance</i>	0.756	Reliable

Variabel	Composite Reliability	Kesimpulan
<i>Knowledge Management</i>	0.764	Reliable
<i>Talent Management</i>	0.756	Reliable
<i>Employee Development</i>	0.770	Reliable
<i>Employee Performance</i>	0.765	Reliable

Sumber: Hasil Reliabilitas di oleh peneliti. Gambar 7 Karakteristik Hasil Reliabilitas

Dari uji reliabilitas dapat dilihat guna memastikan dan menguji data kuestioner yang dibagi sebagai data primer. Variabel menyatakan *reliable* jika memiliki angka *Cronbac's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih > 0.5. hasil pada table 4.3 menunjukkan bahwa semua variabel *reliable*.

INNER MODEL

Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Employee Development -> Employee Performance	0.602	0.604	0.112	5.390	0.000
Knowledge Management -> Employee Development	0.590	0.579	0.080	7.230	0.000
Knowledge Management -> Employee Performance	0.125	0.137	0.113	1.107	0.268
Talent Management -> Employee Development	0.353	0.353	0.084	4.191	0.000
Talent Management -> Employee Performance	0.148	0.134	0.102	1.457	0.146

Sumber: *path coefficients* di oleh peneliti. Gambar 8 Karakteristik *path coefficients*

Diantara kelima pengaruh langsung antar variabel tersebut, hanya tiga variabel yang menunjukkan pengaruh signifikan, yaitu *Employee Development* terhadap *Employee Performance*, *Knowledge Management* terhadap *Employee Development*, dan *Talent Management* terhadap *Employee Development*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T Statistics > 1,96 dan P Value < 0,05. Sedangkan hubungan antar variabel lainnya tidak memiliki pengaruh signifikan.

Specific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Knowledge Management -> Employee Development -> Employee Performance	0.345	0.340	0.075	4.640	0.000
Talent Management -> Employee Development -> Employee Performance	0.215	0.215	0.070	3.061	0.002

Sumber: *specific indirect effect* di oleh peneliti. Gambar 9 Karakteristik *specific indirect effect*

Indirect effect ialah peran variabel mediasi dalam model penelitian. Pengaruhnya bersifat tidak langsung antar variabel, dilihat pada tabel *specific indirect effect* berikut. Nilai T Statistic kurnag dari 1.96 dan nilai P Value kurang dari 0.5 menunjukkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Employee Development*.

Goodness Of Fit Model

R Squares

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T-Statistic	P-Value
Employee Development	0.730	0.735	0.045	16.160	0.000
Employee Performance	0.677	0.688	0.056	12.201	0.000

Sumber: *R Squares* di oleh peneliti. Gambar 10 Karakteristik *R Squares*

Nilai R Square untuk variabel *Employee Development* dan *Employee Performance* adalah 0.735 dan 0.688, yang menunjukan nilai R Square > 0.50 menunjukan hasil prediksi pada kategori “Kuat”.

Gof Index

Gof index yang digunakan sebagai menilai model secara keseluruhan. Dengan angka Gof Index dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$Gof = \sqrt{Comm \times R^2}$$

Yaitu:

Gof : Goodness of Fit sebagai pengukur quality index

Comm : Nilai Rata-rata dari communalities (AVE)

R² : Nilai Rata-rata dari R Squared Sesuai dengan hasil, maka:

$$Comm = 0.528+0.524+0.519+0.508 = 0.519$$

$$4$$

$$R^2 = 0.735+0.688 = 0.711$$

$$2$$

Sehingga

$$Gof = \sqrt{0.519 \times 0.711} = 0.6615$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka sesuai kriteria model yang dihasilkan termasuk dalam kategori “Kuat”

SRMR

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	95%	99%
Saturated Model	0.099	0.062	0.074	0.080
Estimated Model	0.099	0.062	0.074	0.078

Sumber: SRMR dioleh peneliti. Gambar 11 Karakteristik SRMR

SRMR ialah cara untuk memberdakan antara korelasi yang diamati dengan model matriks dari hasil inferensi. Pada *Rule Of Thumbs*, Angka SRMR < 0.1 dinyatakan hasilnya sesuai pada data output. berikut menunjukan nilai SRMR telah sesuai dengan kriteria.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Management*, *Talent Management* terhadap *Employee Performance* yang di mediasi oleh *Employee Development* pada perusahaan manufaktur di Kota Batam. Berdasarkan hasil uji penelitian, kesimpulan bahwa Variabel *Knowledge Management* pengaruh signifikan terhadap *Employee Development*, Variabel *Talent Management* pengaruh signifikan terhadap *Employee Development*, Variabel *Knowledge Management* pengaruh tidak signifikan terhadap *Employee Performance*, Variabel *Talent Management* pengaruh tidak signifikan terhadap *Employee Performance*, Variabel *Employee Performance* pengaruh signifikan terhadap *Knowledge Management* yang dimediasi oleh *Employee Development*, Variabel *Employee Performance* pengaruh signifikan terhadap *Talent Management* yang dimediasi oleh *Employee Development*, Variabel *Employee Development* pengaruh

signifikan terhadap *Employee Performance*.

Saran untuk penelitian kedepannya yaitu melakukan penelitian ke seluruh perusahaan manufaktur yang ada di Kota Batam, sehingga dapat mencerminkan jawab yang tepat, mengumpulkan sampel dalam jangka waktu yang lebih luang dan memperbanyak jumlah sampel, agar hasil menjadi lebih akurat, menambahkan variabel independen lainnya ke dalam penelitian yang berpengaruh terhadap *Employee Performance*.

V. DAFTAR PUSTAKA

Adiansyah, Mukhlis, A. S. (2021). The Influence of Learning Organization, Knowledge Management and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Their Impact on Employee Performance of USK Medical Faculty. 4(5). <https://doi.org/http://doi.org/10.37502/IJSMR.2021.4515>

Adnan, A. Z., Ahman, E., Disman, Yuniarsih, T., & Yusuf, R. (2022). The Effect of Talent Management and Innovation Digital Capability on Employee Performance. 5(2), 8890–8899. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.4677>

Alsharhan, A, Salloum, S and Shaalan, K. (2021). The impact of eLearning as a knowledge management tool in organizational performance. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.25046/aj0601102>

Antonius Panji Utomo, Fitra Dharma, W. R. E. P. (2022). PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUAAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. 1(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.23960/efebe.v1i2.20>

Armando A. Kotangon, Bernhard Tewal, G. M. S. (2021). ANALISIS

- PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MINAHASA TENGGARA. 8(1), 270–292.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32445>
- Bani-Hania, J. S. (2021). The moderating influence of managers strategic thinking on the effect of talent management on organization core competency. 11(1), 213–222.
<https://doi.org/https://10.5267/j.msl.2020.8.013>
- Banuari, N., Absah, Y., & Siahaan, E. (2021). Analyze the Influence of Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance through Employee Retention as Intervening Variable at PT Bhandha Ghara Rekso Divre I Medan. 8(9).
<https://doi.org/https://doi.org/10.52403/ijrr.20210926>
- Čizmić, E., & Ahmić, A. (2021). THE INFLUENCE OF TALENT MANAGEMENT ON ORGANISATIONAL PERFORMANCE IN BOSNIA & HERZEGOVINA AS A DEVELOPING COUNTRY.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30924/mjcmi.26.1.8>
- Dessy Shinta, M. S. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA MANDIRI DISTRIBUSINDO. 8.
<https://doi.org/https://10.31846/jae.v8i2.318>
- Hardani. dkk. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.
<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/29420/5.BAB1.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Hariadi, A., Muhammad, D. P., Muhammad, N., Putra, R. (2020). Effect Of Talent Management And Knowledge Man-Agement On Company Reputation With Employee Per-Formance As An Intervening Variable: Case Study Of Employees At PT TASPEN (PERSERO). The International Journal of Organizational Innovation, 13(2). <https://www.ijoi-online.org/index.php/current-issue/278-effect-of-talent-management-and-knowledge-management-on-company-reputation-with-employee-performance-as-an-intervening-variable-case-study-of-employees-at-pt-taspen-persero>
- Hendry, Johnson, D. H. A. (2022). Analisis peran Employee Commitment sebagai Mediasi dalam Hubungan antara Leadership, Talent Management dan Employee Performance pada Karyawan. 5(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.679>
- Ilham, Ilham and Putra, I Nyoman Nugraha Ardana and Ramly, A. T. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DIMEDIASI VARIABEL MOTIVASI.
<http://eprints.unram.ac.id/22455/>
- Jamini Ranjan Meher, R. K. M. (2021). Evaluation of perceived benefits and employee satisfaction through knowledge management practices.
<https://doi.org/https://10.1108/GK-MC-11-2020-0181>
- Jayathilake, H. D., and all. (2021). Employee development and retention of Generation-Z employees in the post-COVID-19.
<https://www.emerald.com/insight/c>

- ontent/doi/10.1108/BIJ-06-2020-0311/full/html
- Khan, A. J., Tufail, M. S., & Ali, A. (2021). Factors Affecting Performance of Small & Medium Enterprises: The Mediating Role of Knowledge Management. 9(2), 197–209. <https://doi.org/https://doi.org/10.52131/pjhss.2021.0902.0129>
- Khotimah, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pondok Indah. 23(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.37721/je.v23i1.760>
- Linda Suprihatin, D. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 4(1), 78–86. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v4i1.207>
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(4), 872-884.
- Mantow, H. A. D., & Nilasari, and B. M. (2022). The Effect of Knowledge Management and Talent Management on Employee Performance. 26(1), 51–66. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24912/jm.v26i1.834>
- MAULIA, D. (2023). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif.
- Mawarto, W. W. and M. (2020). Investigating the role of innovative behavior in mediating the effect of transformational leadership and talent management on performance. 10, 2175–2182. <https://doi.org/https://10.5267/j.msl.2020.3.019>
- MIHARJA, R., & HAYATI, N. (2021). THE IMPORTANCE OF VISIONARY LEADERSHIP AND TALENT MANAGEMENT TO IMPROVE THE EMPLOYEE PERFORMANCE. 12(2), 93–101. <https://doi.org/10.2478/hjbpa-2021-0016>
- Mohammed Sani Abdullahi, Adams Adeiza, Fadi Abdelfattah, M. F., & Aigbogun, O. F. and O. (2022). Talent management practices on employee performance: a mediating role of employee engagement in institution of higher learning: quantitative analysis. <https://doi.org/https://10.1108/ICT-10-2021-0075>
- Parashakti, R. D. P. (2020). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 1(3), 2686–5246. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Putri, Dwi Elinda, V. F. (2022). The Influence of Talent Management, Education Level, and Work Experience on Employee Performance. 7. <https://doi.org/https://10.21070/acopen.7.2022.3250>
- Rahardjo, A. P., & Nurhayati, M. (2022). THE IMPORTANCE OF COMPETENCY, MOTIVATION AND TALENT MANAGEMENT TOWARDS THE EMPLOYEE'S PERFORMANCE AT BUDI KEMULIAAN HOSPITAL. 3(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i4>
- Simanjuntak, B. D. B. S. S. A. Y. R. (2021). Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Motivation,

- and Employee Performance among Construction Employees in Jakarta. 8(2), 214–230. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v8i2.2339>
- Soe, K. N. N., and Aye, A. C. (2020). The Mediating Role of Job Satisfaction on The Relationship between Knowledge Management Practices and Employee Work Performance: The Private Banking Case in Myanmar. *I Journal of Business Administration and Languages*, 8(2). <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/TNIJournalB A/article/view/245847>
- SOPIAH, S., KURNIAWAN, D. T., NORA, E., & NARMADITYA, B. S. (2020). Does Talent Management Affect Employee Performance? The Moderating Role of Work Engagement. 7(7), 335–341. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.335>
- Sugeng Sukoco, Satria Tirtayasa, H. K. P. (2021). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. 17(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2368>
- Sulistiani, H., Miswanto, Alita, D., & Dellia, P. (2020). PEMANFAATAN ANALISIS BIAYA DAN MANFAAT DALAM PERHITUNGAN KELAYAKAN INVESTASI TEKNOLOGI INFORMASI. 6(2). <https://journal.trunojoyo.ac.id/edutic/article/view/7220>
- Sunarsi, D., Rusilowati, U., Suwanto, Affandi, A., & Akib, H. (2021). The Influence of Knowledge Management and Learning Organizations on High School Employee Performance. 7(2), 253–260. <https://doi.org/https://doi.org/10.26858/est.v7i3.25095>
- Suroso□, D. N., Nugroho, Y. A., Chidir, G., & Asbari, M. (2021). Managing MSME Innovation Performance: Analysis of Knowledge-Oriented Leadership and Knowledge Management Capability. 3(6), 4541–4555. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1506>
- Syed Majid Khalil, Dr. Anjum Ihsan, D. S. J. K. K. (2022). Analysing Employee's Performance through Talent Management: The mediating role of Organizational Engagement. 28(1). <https://doi.org/https://10.47750/cibg.2022.28.01.036>
- Wachyu Hari Haji, H. M., Widayati, C. C., Muhammad, & Usman. (2021). THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILL, AND ATTITUDE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. 2(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i3>
- Wahjudewanti, A. S., Tjakraatmaja, J. H., & Anggoro, Y. (2021). Knowledge Management Strategies to Improve Learning and Growth in Creative Industries: A Framework Model. 4(2), 1903–1915. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1876>
- Yuniatia, E., & Budi Eko Soetjiptob, Tjipto Wardoyob, S. and F. N. (2021). Talent management and organizational performance: The mediating role of employee engagement. 11(9), 2341–2346. <https://doi.org/https://10.5267/j.msl.2021.5.007>