



Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Potensi Karyawan Pada Koperasi Jasa New Mitra Karya Medan

Yusnikia¹, Budi Alamsyah Siregar², Yochi Elanda³

^{1,2,3} Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

Jl. Teladan No.15, Teladan Bar., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20214

Email: yusnikia12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi penerapan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui potensi karyawan, serta menganalisis dan menjelaskan pengaruh antar variabel secara parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Adapun teknik pengambilan sampel adalah teknik sampel jenuh, dengan instrumen penelitian kuesioner. Penerapan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan pada Koperasi Jasa New Mitra Karya Medan telah berjalan dengan baik. Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui variabel potensi karyawan menunjukkan nilai yang tidak signifikan, hal ini dikarenakan adanya hambatan-hambatan dalam penerapannya. Namun adanya pengaruh signifikan antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui potensi karyawan, Hasil tersebut dipengaruhi oleh adanya potensi karyawan yang berbagi pengetahuan dan pengguna pengetahuan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus menyediakan manajemen pengetahuan seperti menyediakan fasilitas web perusahaan sebagai tempat karyawan berbagi pengetahuan dan juga dapat mengembangkan manajemen talenta dengan program pelatihan dan potensi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya Medan.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, Kinerja Karyawan, Potensi Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang akan dicapai yaitu untuk memperoleh keuntungan. Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap perusahaan perlu membentuk sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan berusaha mengembangkan sumber daya yang dimiliki perusahaan. sumber daya manusia menjadi salah satu aset yang penting bagi organisasi dalam rangka untuk memenangkan persaingan bisnis yang semakin kompetitif saat ini, dan juga menjadi salah satu fungsi dan peranan dalam kegiatan perusahaan (Andriany, 2023).

Dari observasi sementara di Kantor Koperasi Jasa New Mitra, peneliti menemukan beberapa permasalahan terkait judul yang diambil yaitu adanya beberapa karyawan yang memiliki talenta atau keahlian tertentu akan tetapi tidak ditempatkan sesuai dengan bakat dan pengetahuan yang ia miliki. Ada juga beberapa karyawan yang tidak mengerjakan tugas mereka dengan baik dan tepat waktu, sehingga ini berdampak pada kemampuan kerja karyawan akibatnya kinerja yang ditunjukkan pun tidak maksimum. Maka dari manajemen talenta dan manajemen pengetahuan perlu di tingkatkan lagi (Savitri, 2018).

Karyawan merupakan salah satu aset, dan sumber daya perusahaan perlu dikelola dengan baik efektif sehingga penempatan tugas dan tanggung jawab yang diembannya bisa dijalankan dengan baik dan benar. Karyawan juga memiliki adil yang cukup besar untuk bisa mencapai keberhasilan dari suatu bisnis atau perusahaan. Apabila manajemen dapat melakukan pengelolaan bakat dan pengetahuan melalui potensi yang dimiliki oleh karyawan akan semakin memberikan peluang besar untuk bisa mencapai keberhasilan sesuai yang ditetapkan (kardo, 2022).

Di Kantor Koperasi Jasa New Mitra Medan harus menerapkan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan, dimana manajemen talenta berpengaruh terhadap kedudukan karyawan dan manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap ilmu yang dimiliki karyawan. Proses ini bisa dilakukan mulai dari perekrutan dan pengembangan secara terpadu dan berkesinambungan dalam jangka panjang.

Menurut Banuari (2021:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sebuah karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dilakukan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan. Penilaian kinerja merupakan tujuan untuk memotivasi para karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan mematuhi perilaku yang telah ditetapkan. Dalam Ghaziri (2005) menyatakan bahwa kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan knowledge yang dimiliki.

Berdasarkan uraian tersebut, serta mengingat pentingnya menerapkan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan didalam sebuah perusahaan atau organisasi dan potensi yang dimiliki karyawan merupakan komponen penting dalam pencapaian kinerja. Maka diperlukan penelitian yang lebih jauh mengenai pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui potensi karyawan di Kantor Koperasi Jasa New Mitra Medan.

Menurut Handayani (2015) mengartikan bahwa manajemen talenta atau talent management harus memahami terlebih dahulu apa yang dimaksud dari talent itu sendiri. Talenta adalah manusia-manusia yang ingin dipelihara perusahaan karena kelebihanannya. Talent juga diartikan sebagai karyawan yang diidentifikasi memiliki potensi menjadi pemimpin masa depan perusahaan. Menurut Harmen (2018:115) manajemen talenta adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan menempatkan orang yang tepat ditempat yang tepat pada waktu tepat.

Menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta adalah cara dalam organisasi secara efektif, perencanaan dan pengembangan suksesi diperusahaan, reilialisasi pengembangan diri karyawan secara maksimal, dan mempertahankan bakat secara optimal. Tujuan dari manajemen talenta sebenarnya adalah menempatkan karyawan yang dilatih, dikembangkan oleh perusahaan untuk dipersiapkan dimasa yang akan datang.

Menurut Amstrong (2016:149) manajemen pengetahuan merupakan proses atau praktek membuat, memperoleh, memahami, berbagi, dan menggunakan untuk mengembangkan pembelajaran kinerja organisasi. Adapun menurut Tiwana dan Tobing (2016:23) mengartikan bahwa manajemen pengetahuan merupakan pengelolaan pengetahuan perusahaan dalam menciptakan sebuah nilai bisnis dan dapat menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan dengan mengoptimalkan proses pembuatan, pengkomunikasian dan pengaplikasian semua pengetahuan yang dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan bisnis.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan adalah salah satu ilmu pengelolaan pengetahuan dimana pada prinsip dasarnya

menyebarkan pengetahuan, skill / kemampuan antar rekan kerja. Dimana karyawan yang berkualitas dan memiliki pengetahuan yang tinggi, akan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pada karyawan tersebut.

Menurut Irawati (2016) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja atau pencapaian karyawan untuk memenuhi tanggung jawab dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Hariandja (2002) kinerja karyawan adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan berdasarkan percakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut dalam jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Bersarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian dari suatu hasil kerja dalam suatu proses kerja yang didasarkan pada keampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses kerja, supaya meningkatkan kinerja individu dan mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Kinerja katyawan sangat berpengaruh terhadap peningkatan pendapatan perusahaan.

Menurut Arianto (2019) potensi karyawan merupakan kemampuan karakteristik yang dimiliki individu atau karyawan dalam merespon lingkungannya. Potensi sangat dibutuhkan dalam dunia kerja, potensi ini dapat membantu karyawan menerapkan pengetahuan yang didapatkan diperguruan tinggi dan pada dunia kerja guna meningkatkan kinerja yang maksimal.

Potensi karyawan adalh sikap dan perilaku, kejujuran, rasa percaya diri, morivasi yang tinggi, potensi beradaptasi dengan dengan perubahan, kompetensi interpersonal, orientasi nilai yang menunjukkan kinerja yang efektif dan jiwa kewirausahaan. Dan potensi diartikan sebagai perilaku personal dan juga interpersonal yang mengembangkan serta memaksimalkan kinerja manusia.

METODE PENELITIAN

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini data primer dan data sekunder

yang dilakukan dengan survei langsung membagikan angket atau kuesioner kepada responden.

Menurut Sugiyono (2019:206) mengemukakan bahwa analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk mengumpulkan dan mengelompokkan data yang diperlukan, maka penulis menggunakan teknik analisis yaitu, uji asumsi kalsik yang meliputi, uji normalitas, uji multikorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi serta uji hipotesis dan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji normalitas bertujuan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Apabila nilai signifikan kurang dari 0.05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05, maka data dianggap berdistribusi normal.

Tabel 1.Uji Normalitas I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	.61976134
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.619
Asymp. Sig. (2-tailed)		.838
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan tabel uji normalitas I, K/S Kolmogorov-Smirnov diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,838 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Normalitas II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
------------------------------------	--

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.39654351
	Absolute	.116
Most Extreme Differences	Positive	.068
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.751
Asymp. Sig. (2-tailed)		.626
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan tabel uji normalitas II, K/S Kolmogorov-Smirnov diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,626 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikorelasi untuk variabel manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui potensi karyawan (model 1) diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 3. Uji Multikorelasi Persamaan 1 Dependent Variable: Potensi

		Coefficients ^a		T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.960	2.712	6.992	.000		
	Talenta	.131	.080	.239	.107	.981	1.019
	Pengetahuan	.178	.074	.347	.021	.981	1.019
a. Dependent Variable: Potensi							

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa uji multikorelasi persamaan 1 dependen variabel Potensi Karyawan (Z) dengan variabel Manajemen Talenta (X1) dan Manajemen Pengetahuan (X2) dengan nilai tolerance $0,981 > 0,10$ dan nilai VIF $1.019 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi korelasi.

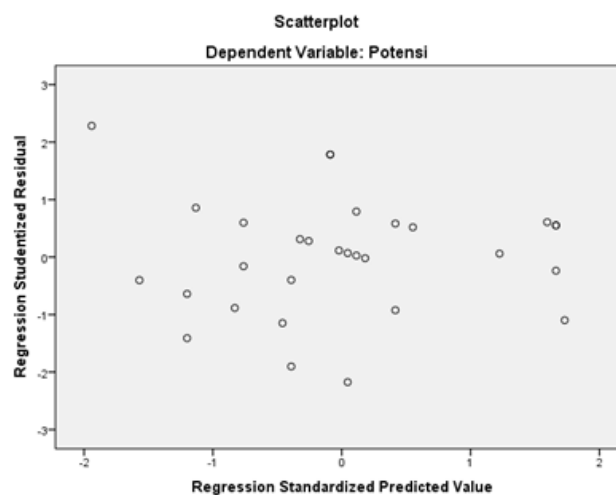
Tabel 4. Uji Multikorelasi Persamaan 2 Dependent Variable: Kinerja

		Coefficients ^a		T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.882	2.639	12.083	.000		
	Talenta	.169	.053	.245	.003	.917	1.090
	Pengetahuan	.105	.052	.097	.049	.855	1.169
	Potensi	-.310	.104	.450	.005	.800	1.250

a. Dependent Variable: Kinerja

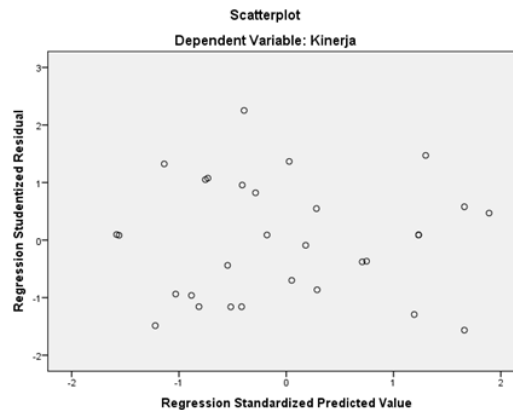
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa uji multikorelasi persamaan 2 dependen variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel Manajemen Talenta (X1) dengan nilai tolerance $0,917 > 0,10$ nilai VIF $1,090 < 10$, variabel Manajemen Pengetahuan (X2) dengan nilai tolerance $0,855 > 0,10$ nilai VIF $1,169 < 10$ dan variabel Potensi Karyawan (Z) dengan nilai tolerance $0,800 > 0,10$ nilai VIF $1,250 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikorelasi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas untuk variabel manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui potensi karyawan (model 1 dan II) diperoleh hasil sebagai berikut.



Gambar 1. Scatterplot Model I

Berdasarkan gambar Scatterplot Model I, dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah di sekitar angka 0, titik-titik data di berpola sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.



Gambar 2. Scatterplot Model II

Berdasarkan gambar Scatterplot Model I, dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah di sekitatar angka 0, titik-titik data di berpola sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Hasil Uji Autokorelasi untuk variabel manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui potensi karyawan (model 1 dan II) diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 5. Uji Autokorelasi Runs Test I

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.00777
Cases < Test Value	21
Cases >= Test Value	21
Total Cases	42
Number of Runs	23
Z	.156
Asymp. Sig. (2-tailed)	.876
a. Median	

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,876 > dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi.

Tabel 6. Uji Autokorelasi Runs Test II

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.02722
Cases < Test Value	21
Cases >= Test Value	21
Total Cases	42
Number of Runs	22

Z	.000
Asymp. Sig. (2-tailed)	1.000
a. Median	

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 1,000 > dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi.

Uji T digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

Tabel 7. Coefficientsa

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		
		B	Std. Error			
1	(Constant)	18.960	2.712		6.992	.000
	Talenta	.131	.080	.239	1.651	.107
	Pengetahuan	.178	.074	.347	2.398	.021
a. Dependent Variable: Potensi						

Mengacu pada output regresi model 1 pada bagian tabel Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari kedua variabel yaitu $X_1 = 0,107 > 0,05$ dan $X_2 = 0,021 < 0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1, yakni variabel X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Z, sedangkan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Z.

Tabel 8. Coefficientsa

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.882	2.639		12.083	.000
	Talenta	.169	.053	.245	3.159	.003
	Pengetahuan	.105	.052	.097	2.034	.049
	Potensi	.310	.104	.450	2.982	.005
a. Dependent Variable: Kinerja						

Mengacu pada output regresi model 2 pada bagian tabel Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari ketiga variabel yaitu $X_1 = 0,003$, $X_2 = 0,49$ dan $Z = 0,005$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 2, yakni variabel X_1 , X_2 , dan Z berpengaruh signifikan terhadap Y.

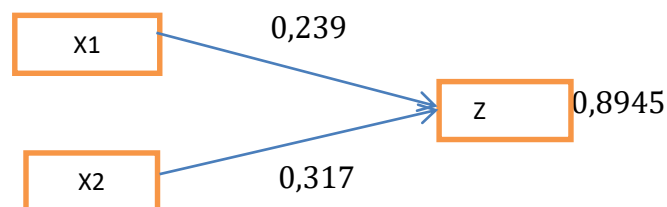
Analisis jalur digunakan untuk mengetahui besar pengaruh langsung dan besar pengaruh tidak langsung antara variabel Manajemen Talenta (X1), Manajemen Pengetahuan (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan Potensi Karyawan (Z). Proses ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

a. Persamaan Jalur Model I

Tabel 9. Model Summary^b

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.447 ^a	.200	.159	.635
a. Predictors: (Constant), Pengetahuan, Talenta				
b. Dependent Variable: Potensi				

Bedasarkan R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah 0,200, hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh X1 dan X2 terhadap Z adalah 20% sementara sisanya 80% merupakan kontribusi variabel yang tidak diteliti. Sementara itu nilai untuk melihat nilai e1 adalah $e1 = 0,8945$ dengan demikian diperoleh gambar diagram jalur untuk strutur 1 sebagai berikut:



b. Persamaan Jalur Model 2

Tabel 10. Model Summary^b

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.309	.254	.412
a. Predictors: (Constant), Potensi, Talenta, Pengetahuan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Bedasarkan R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah 0,309, hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah 39% sementara sisanya 61% merupakan kontribusi variabel yang tidak diteliti. Sementara itu nilai untuk melihat nilai e1 adalah $e2 = 0,8313$ dengan demikian diperoleh gambar diagram jalur untuk strutur 2.

PEMBAHASAN

1. Analisis pengaruh Manajemen Talenta (X1) terhadap Potensi Karyawan (Z) diketahui nilai signifikan $X1$ sebesar $0,107 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Manajemen Talenta (X1) terhadap Potensi Karyawan (Z) pada Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya Medan.
2. Analisis pengaruh Manajemen Pengetahuan (X2) terhadap Potensi Karyawan (Z) diketahui nilai signifikan $X2$ sebesar $0,021 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Manajemen Pengetahuan (X2) terhadap Potensi Karyawan (Z) pada Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya Medan.
3. Analisis pengaruh Manajemen Talenta (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui nilai signifikan $X1$ sebesar $0,003 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Manajemen Talenta (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya Medan.
4. Analisis pengaruh Manajemen Pengetahuan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui nilai signifikan $X2$ sebesar $0,049 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Manajemen Pengetahuan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya Medan.
5. Analisis pengaruh Potensi Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui nilai signifikan Z sebesar $0,005 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Potensi Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya Medan.
6. Analisis pengaruh Manajemen Talenta (X1) melalui Potensi Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui pengaruh langsung yang diberikan Manajemen Talenta (X1) terhadap Potensi Karyawan (Z) sebesar 0.245, sedangkan pengaruh tidak langsung Manajemen Talenta (X1) melalui Potensi Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,108 < 0.245$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan melalui Potensi karyawan pada Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya Medan.

7. Analisis pengaruh Manajemen Pengetahuan (X2) melalui Potensi Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui pengaruh langsung yang diberikan Manajemen Pengetahuan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,097, sedangkan pengaruh tidak langsung Manajemen Pengetahuan (X2) melalui Potensi Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0.143 > 0,097$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Potensi Karyawan pada Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya Medan.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini peneliti menguji bagaimana pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Potensi Karyawan pada Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya Medan. Peneliti mengambil 42 responden karyawan di pada Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya Medan. Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan pengaruh antara manajemen talenta terhadap potensi karyawan memiliki pengaruh namun tidak signifikan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang membuktikan manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap potensi karyawan. Hal ini dikarenakan belum tercapainya pengembangan keunggulan kompetitif melalui pemanfaatan potensi karyawan untuk meraih kinerja yang optimal, pengaruh antara manajemen pengetahuan terhadap potensi karyawan memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dari manajemen pengetahuan terhadap potensi karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki semakin meningkatnya kemampuan dimiliki karyawan, pengaruh antara manajemen talenta terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan hal ini ditunjukkan pengujian hipotesis membuktikan manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan berpengaruh namun tidak signifikan. Hal ini berarti apabila talenta mampu dikelola dengan baik maka setiap karyawan akan mampu dalam menghasilkan kinerja yang optimal, efektif serta efisien, hasil pengujian hipotesis membuktikan manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pengetahuan merupakan sumberdaya utama dan memiliki peran penting untuk pencapaian keunggulan kompetitif berkelanjutan, hasil pengujian hipotesis

membuktikan potensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan dengan adanya kemampuan yang tinggi, maka kinerja pun akan tercapai dengan maksimal, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa secara tidak langsung manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui potensi karyawan mempunyai pengaruh namun tidak signifikan. Dalam hal ini terlihat bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak diperlukan adanya potensi karyawan, karena potensi karyawan terhadap talenta yang dimiliki tidak ada kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan dan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa secara tidak langsung manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui potensi karyawan mempunyai pengaruh signifikan. Hasil tersebut dipengaruhi oleh adanya potensi karyawan yang berbagi pengetahuan dan pengguna pengetahuan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Koperasi Jasa New Mitra Karya Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriany, E., Edward, E., & Junaidi, J. (2023). PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KEMAMPUAN INOVASI MELALUI KOMPETENSI DAN MOTIVASI PADA IKM DI PROVINSI JAMBI.
- Banuari, N. (2021). Analisis Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan dengan Retensi Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT Bhandha Ghara Rekso Divre I Medan (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Ghaziri, H., & Awad, E. (2005). Is there a future for knowledge management. *Journal of Information Technology Management*, 16(1), 31-38.
- Handayani, A. A. D. (2015). Knowledge management dalam perspektif tri kaya parisuda serta pengaruhnya terhadap kinerja pengurus koperasi. *None*, 5(2), 101718.
- Hariandja, M. T. E. (2002). Manajemen sumber daya manusia. Grasindo.
- Istikomah, I., Hartiati, L., & Dzulfikar, I. (2022). Pengaruh kompetensi karyawan dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Bandung. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(4), 1555-1562.

- 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*, 8(1).
- 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*, 8(1).
- Mangusho, Y. S., Murei, R. K., & Nelima, E. (2015). Evaluation of talent management on employees performance in beverage industry: a case of Delmonte Kenya Limited. *International Journal of Humanities and Social Science*, 5(8), 191-199.
- Masruroh, R., Apriani, I. F., & Sopiyan, P. (2023). Peran Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 6(2), 134-145.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya) (Doctoral dissertation, Brawijaya University
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2).
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2).
- NOVRIYANTI, D. A. (2021). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Studi Kasus Karyawan Kelurahan Marunda Jakarta Utara (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Panjaitan, R. (2021). Keterlibatan Manajemen Pengetahuan dan Manajemen Bakat Pada Kinerja Karyawan di PT Ditoeku. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1021-1033.
- Pella, D. A., & Inayati, A. (2011). *Talent Management: Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 81.\

- Ramadhani, F. E., Harsono, H., & Sunardi, S. (2020). Talent Management dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Retention Sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(2).
- Ratsani, A. G., & Pangestu, E. R. (2022). PENGARUH MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT) DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN (KNOWLEDGE MANAGEMENT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KOPERASI PETERNAK SAPI BANDUNG UTARA PROVINSI JAWA BARAT (Doctoral dissertation, Universitas Pasundan Bandung).
- Savitri, C., & Suherman, E. (2018). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai UBP Karawang. *Buana Ilmu*, 2(2).
- Tamala, S. S. N., & Fadili, D. A. (2021, January). Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 23, No. 1, pp. 39-45).