

**MANAJEMEN BAKAT DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI TBK DI
KOTA LANGSA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

NANDA FITRIA
NIM 4032018009



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
2023 M/1444 H**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:


**“Manajemen Bakat Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja
Karyawan Pt. Telekomunikasi Tbk Di Kota Langsa”**

NANDA FITRIAI
NIM. 4032018009

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)
Pada Program Studi Manajemen Keuangan Syariah


Langsa, 20 Juni 2023

Pembimbing 1



Zikriatul Ulya, SE, M.Si
NIDN. 2024029102

Pembimbing 2



Zulka Eliza, M.Si
NIDN. 2003048502

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Keuangan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam




Ade Fadillah FW Pospos, MA
NIP. 19880407 201903 2 010

PENGESAHAN


Skripsi berjudul “**Manajemen Bakat Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Tbk Di Kota Langsa**” Nanda Fitria, NIM. 4032018009 program studi Manajemen Keuangan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 29 Juli 2023 Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen Keuangan Syariah.

Langsa, 29 Juli 2023
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Manajemen Keuangan Syariah IAIN Langsa

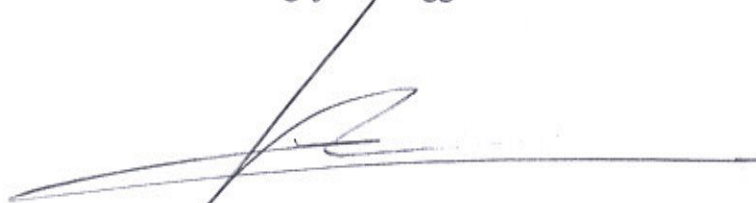
Ketua/Penguji 1


(Zikriatul Ulva, M.Si)
NIDN. 2024029102

Sekretaris/Penguji 2


(Zulfa Eliza, M.Si)
NIDN. 2003048502

Penguji III/Anggota


(Dr. Muhammad Dayyan, M.Ec)
NIDN. 2008087704

Penguji IV/Anggota


(Juli Dwina Puspita Sari, M.Bus ADV)
NIP. 198707062019032012

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa



Dr. Muhammad Amin, MA
NIP. 198202052007101001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nanda Fitria
NIM : 4032018009
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Desa Tampak, Kecamatan Ranto Peurelak Kabupaten
Aceh Timur

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul "**Manajemen Bakat Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Tbk Di Kota Langsa**" benar karya asli saya dan bukan hasil plagiasi, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 11 Juli 2023

Yang membuat pernyataan



Nanda Fitria

NIM. 4032018009

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen bakat dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Tbk di Kota Langsa. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 orang. Kemudian metode pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data menggunakan SPSS 24 yang meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji persial (uji t), uji simultan (uji f) dan uji determinasi atau R^2 .

Manajemen bakat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Tbk di Kota Langsa. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $1,813 > 1,677$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,016 < 0,05$. Manajemen pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Tbk di Kota Langsa. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih kecil dari pada t tabel yaitu $1,061 < 1,677$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,294 > 0,05$. Sedangkan secara simultan Manajemen bakat dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Tbk di Kota Langsa menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari pada nilai f tabel yaitu $3,968 > 2,80$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,026 < 0,05$ yang artinya manajemen bakat dan manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Tbk di Kota Langsa. Selanjutnya diperoleh nilai R^2 sebesar 0,455 yang menjelaskan bahwa X_1 dan X_2 memiliki pengaruh terhadap Y sebesar 45,5% sedangkan sisanya yaitu 55,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Artinya apabila manajemen talenta dan manajemen pengetahuan sudah baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Diharapkan PT. Telekomunikasi mempertahankan manajemen bakat dan manajemen pengetahuan karyawannya sehingga akan meningkatkan kinerjanya, namun demikian perusahaan perlu lebih memperhatikan peningkatan dalam aspek Kinerja karyawannya.

Kata Kunci: Manajemen Bakat, Manajemen Pengetahuan, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

This study aims to analyze talent management and knowledge management on the performance of PT. Telecommunications Tbk in Langsa City. The number of respondents in this study were 50 people. Then the data collection method is through questionnaires and data analysis using SPSS 24 which includes validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, partial test (t test), simultaneous test (f test) and determination test or R².

Talent management affects the performance of employees of PT. Telecommunications Tbk in Langsa City. This is evidenced by the calculated t value that is greater than the t table, namely $1.813 > 1.677$ with a significance value of $0.016 < 0.05$. Knowledge management has no effect on the performance of employees of PT. Telecommunications Tbk in Langsa City. This is evidenced by the calculated t value which is smaller than the t table, namely $1.061 < 1.677$ with a significance value of $0.294 > 0.05$. While simultaneously talent management and knowledge management on the performance of employees of PT. Telekomunikasi Tbk in Langsa City shows that the calculated f value is greater than the f table value, namely $3.968 > 2.80$ with a significance value of $0.026 < 0.05$, which means that talent management and knowledge management have a significant effect on the performance of employees of PT. Telecommunications Tbk in Langsa City. Furthermore, an R² value of 0.455 was obtained which explained that X₁ and X₂ had an influence on Y of 45.5% while the remaining 55.5% was explained by other variables not examined. This means that if talent management and knowledge management are good, employee performance will increase. It is expected that PT. Telecommunications maintains talent management and employee knowledge management so that it will improve its performance, however, companies need to pay more attention to improvements in the performance aspects of their employees.

Keywords: Talent Management, Knowledge Management, Employee Performance

MOTTO

“Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai, tetapi kamu harus mulai untuk menjadi hebat.”

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah Robbil' Alamin, segala puji dan syukur hanya milik Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan kasih sayang-Nya kepada kita semua karena hanya dengan ridho-Nya lah penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi, Tbk Kota Langsa”**. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar kita Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis juga tidak luput dari berbagai masalah dan menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan yang diperoleh bukanlah semata-mata hasil usaha penulis sendiri, melainkan berkat bantuan, dorongan, bimbingan dan pengarahan yang tidak ternilai harganya dari pihak lain, yakni ucapan terima kasih yang tak terhitung kepada:

1. Terima kasih kepada kedua orang tua saya Ayah Jailani dan Ibu Fatimah yang sudah memberi saya bimbingan, arahan, serta dorongan semangat. Serta Ayah dan Ibu yang tanpa lelah membesarkan saya, selalu mendoakan serta mendukung saya. Dan juga terima kasih kepada adik saya Raudha Tul Ahya yang selalu mendukung saya.
2. Bapak Prof. Dr. Muhammad Amin, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
3. Ibu Zikriatul Ulya, M.Si selaku pembimbing I dalam skripsi ini yang tak henti-hentinya membimbing saya dalam penyelesaian skripsi.
4. Ibu Zulfa Eliza, M.Si selaku pembimbing II yang tak henti-hentinya membimbing saya dalam penyelesaian skripsi.
5. Ketua Prodi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

6. PT. Telekomunikasi, Tbk Kota Langsa yang telah membantu saya dalam penyelesaian skripsi.
7. Terima kasih kepada teman sekaligus sahabat saya yaitu Husnul Khatimah, S.E , Rizky Wahyuni, S. Ag dan Oya Agusra serta seluruh teman angkatan 2018 unit 1 seperjuangan di Prodi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
8. Terima kasih pula kepada Wildan Fajri Muharrami, S.H yang selalu mensupport, mendukung serta menemani proses penyelesaian skripsi saya.
9. Serta seluruh pihak yang ikut membantu dan memberikan dukungan serta saran demi selesainya skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak atas bantuan dan amal baiknya yang telah diberikan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini sampai selesai, Apabila nantinya terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi akibat dari keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti. Akhir kata peneliti mohon maaf Wassalam.

Langsa, 11 Juni 2023

Penulis,

Nanda Fitria

NIM.4032018009

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
PERSETUJUAN	
PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
MOTTO	
PERSETUJUAN.....	i
KATA PENGANTAR	vii
BAB I_PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Penjelasan Istilah.....	10
1.6 Sistematika Penulisan	12
BAB II_LANDASAN TEORI	13
2.1 Manajemen Bakat.....	13
2.1.1 Indikator Manajemen Bakat	14
2.1.2 Proses Dan Tujuan manajemen bakat	15
2.1.3 Hubungan Manajemen Bakat Dengan Kinerja Karyawan.....	16
2.2 Manajemen Pengetahuan	16
2.2.1 Indikator Manajemen Pengetahuan	18
2.2.2 Proses Dan Tujuan Manajemen Pengetahuan.....	19
2.2.3 Hubungan Manajemen Pengetahuan Dengan Kinerja Karyawan....	21
2.3 Kinerja Karyawan	21
2.3.1 Indikator Kinerja Karyawan	24
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	26
2.4 Penelitian Terdahulu.....	28
2.5 Kerangka Teori.....	32
2.6 Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III_METODE PENELITIAN	34
3.1 Pendekatan Penelitian.....	34

3.2	Lokasi Dan Waktu Penelitian	35
3.3	Populasi dan Sampel.....	35
3.3.1	Populas.....	35
3.3.2	Sampel	35
3.4	Sumber Data Penelitian	37
3.5	Teknik Analisis Data	38
3.6	Definisi Operasional Variabel.....	39
3.7	Pengujian Instrumen Penelitian	41
3.7.1	Uji Validitas	41
3.7.2	Uji Reabilitas.....	42
3.8	Metode Analisis Data	42
3.8.1	Uji Asumsi Klasik	42
a.	Normalitas.....	42
b.	Uji Multikolinieritas	42
c.	Uji Heteroskedastisitas	43
d.	Uji Autokorelasi	43
3.9	Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.9.1	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	44
3.10	Uji Hipotesis	45
3.10.1	Uji Persial (uji t).....	45
3.10.2	Uji Simultan (uji f)	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		47
4.1	Hasil Penelitian	47
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	47
4.1.2	Sejarah Singkat PT. Telekomunikasi Indonesia Area Langsa	49
4.1.3	Srultur Organisasi	51
4.1.4	Tugas.....	51
4.1.5	Visi Dan Misi PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk	53
4.1.6	Karakteristi Responden Berdasarkan Usia.....	54
4.1.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
4.2	Hasil Uji Data.....	56
4.2.1	Uji Validitas	56

4.2.2	Uji Reabilitas	60
4.2.3	Uji Normalitas	61
4.2.4	Uji Multikolinieritas	62
4.2.5	Uji Heterokedasitas.....	63
4.2.6	Uji Autokorelasi	64
4.2.7	Uji Analisis Regresi Berganda	64
4.3	Pembahasan.....	69
4.3.1	Pengaruh Manajemen Bakat Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Telekomunikasi Tbk Di Kota Langsa.....	69
BAB VPENUTUP		74
5.1	Kesimpulan	74
5.2	Saran	75
DAFTAR PUSAKA		77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan pada saat sekarang ini, mendorong perusahaan untuk dapat siap dalam setiap perubahan lingkungan, dengan memberikan respon yang cepat, tangkas, efektif, dan efisien. Itulah sebabnya sebuah perusahaan harus menyadari bahwa fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting. SDM merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi yang berfungsi sebagai penentu arah kebijakan dan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila kinerja karyawan dapat dimaksimalkan.¹

Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas *ouput* dari pekerjaan karyawan. Di dalam sebuah perusahaan hal yang mendukung penuh atas kemajuan atau pencapaian tujuan dari perusahaan salah satunya yaitu kinerja dari perusahaan tersebut.²

Sedangkan untuk melihat kinerja perusahaan dapat melalui kinerja dari karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang

¹ Nisa, 2016. Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Timur, (Jurnal Administrasi Bisnis: Surabaya, 2016), hal: 10

² Sutrisno, E. Manajemensumberdayamanusia. (Jakarta: Kencana 2019), hal: 34

bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan.

Hasil dari kinerja karyawan ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Seluruhnya tergantung dari kuantitas dan juga waktu yang dimanfaatkan oleh pihak karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan adalah variabel tetap yang sering dipasangkan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya seperti manajemen bakat (*Talent Management*) dan manajemen pengetahuan (*Knowledge management*).³

Manajemen bakat adalah proses strategis untuk menarik, memotivasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi. Manajemen bakat juga proses strategis berkelanjutan yang melibatkan mengidentifikasi bakat yang tepat, membawa mereka ke dalam perusahaan serta membantu mengembangkan dan menumbuhkan kemampuan mereka sambil secara bersamaan menjaga tujuan perusahaan.⁴ Manajemen bakat mencakup tujuh komponen utama yang berbeda dalam sumber daya manusia (SDM) termasuk perekrutan, orientasi, manajemen kinerja, perencanaan kompensasi, perencanaan suksesi, pendidikan dan pengembangan, dan perencanaan tenaga kerja.

³ Ona Agustiawan. Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lor In Solo Hotel). (Surakarta: Institut Agama Islam Negeri (Iain) Surakarta. 2017), hal: 67

⁴ Pella, D.A., dan Inayati, Afifah. *Talent management*. (Jakarta: Gramedia pustaka. 2011), hal: 105

Manajemen Bakat penting karena membantu perusahaan mempertahankan karyawan mereka yang paling terampil dan berbakat. Hal ini juga membantu perusahaan untuk mengembangkan staf mereka untuk memenuhi kebutuhan organisasi maupun perusahaan.

Namun, dengan menerapkan strategi manajemen bakat yang efektif dapat mempertahankan karyawan yang paling berbakat dan dapat memenuhi tujuan perusahaan dengan lebih baik. Karyawan yang memiliki talenta atau melibatkan semua jenis elemen, mulai dari kualifikasi pendidikan dan keterampilan, pengalaman sebelumnya, kekuatan diketahui dan pelatihan tambahan yang telah dilakukan, sampai kepada kemampuan, potensi dan motif, kualitas dan kepribadian. Manajemen talenta adalah upaya untuk memahami bagaimana talenta seseorang sesuai dan selaras dengan keseluruhan upaya serta fungsi SDM untuk meningkatkan kinerja perusahaan ataupun organisasi.

Faktor lainnya adalah manajemen pengetahuan. Manajemen pengetahuan merupakan pengelolaan pengetahuan organisasi untuk menciptakan nilai dan menghasilkan keunggulan bersaing atau kinerja perusahaan.⁵ Kombinasi pengetahuan manusia dalam menghasilkan pengetahuan perusahaan yang berbeda.

Maka dari itu penting bagi suatu perusahaan untuk memiliki manajemen pengetahuan guna mendapatkan manfaat sebesar-besarnya dari pengetahuan. Manajemen pengetahuan merupakan suatu solusi yang ditempuh perusahaan sebagai jalan keluar dari permasalahan dan sebagai inovasi atau pengembangan ide

⁵ H. Harmen, Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen), 2018 hal: 42

dari pengetahuan/keterampilan/sistem yang sudah ada. Hal ini dapat meningkatkan kinerja dan meningkatkan keunggulan kompetitif karyawan itu sendiri, sehingga perusahaan bisa lebih siap menghadapi tantangan bisnis pada masa sekarang maupun masa yang akan datang.⁶

Hal ini sejalan dengan pendapat Tobing dalam Nisa, manajemen pengetahuan adalah pengelolaan pengetahuan perusahaan dalam menciptakan nilai bisnis dan menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan dengan mengoptimalkan proses penciptaan, pengkomunikasian, dan pengaplikasian semua pengetahuan yang dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan bisnis.⁷

Semua perusahaan pasti memahami jika dalam bisnis, sistem pengelolaan atau manajemen yang memiliki manajemen bakat dan manajemen pengetahuan merupakan kunci penting untuk meraih kesuksesan. Tidak hanya soal aktivitas operasionalnya saja, tapi manajemen juga perlu dilakukan dalam banyak hal lainnya yang berkaitan dengan perusahaan. Salah satu contohnya adalah pengelolaan pada ilmu pengetahuan atau bisa juga disebut sebagai *knowledge management*.

Pada dasarnya manajemen pengetahuan adalah sebuah teori pengelolaan atau manajemen ilmu pengetahuan. Pengelolaan ilmu pengetahuan tersebut amat penting untuk dilakukan oleh semua pebisnis, khususnya yang masih pemula karena pengetahuan dan wawasan menjadi aspek krusial untuk mengembangkan bisnis

⁶ BA. Andhara & CH. Lubis. Knowledge Management: Strategi Mengelola Pengetahuan Agar Unggul di Era Disrupsi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2018), hal:16

⁷ Nisa, R.C. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya. Jurnal. Hal: 88

pada perusahaan. Pengetahuan yang telah didapatkan tentu harus dapat dikelola secara optimal agar mampu memberi dampak positif pada perkembangan.⁸

Penelitian ini berfokus pada PT. Telekomunikasi, Tbk khususnya di Kota Langsa. PT. Telekomunikasi, Tbk (berbisnis dengan nama Telekomunikasi atau Telkom) adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak di bidang teknologi informasi dan komunikasi. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir tahun 2022, perusahaan ini memiliki 387 gerai Plasa Telkom yang tersebar di seantero Indonesia. PT. Telekomunikasi, Tbk salah satu dari anak perusahaan bagian dari komitmen Telkom untuk terus melakukan pengembangan jaringan broadband untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52.09%, sedangkan 47.91% sisanya dikuasai oleh publik.⁹

PT. Telekomunikasi, Tbk berkomitmen memberikan layanan dengan jaminan, bahwa pelanggan akan mendapatkan kualitas layanan terbaik, berupa kemudahan produk dan jaringan berkualitas dengan harga yang *competitive*. PT. Telekomunikasi Langsa merupakan suatu bentuk organisasi yang bergerak dalam bidang jasa memerlukan kemampuan yang maksimal dari para karyawan dalam meningkatkan kualitas efektifitas.

⁸ Uslima, D., A. Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Learning Organization, di PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Palembang. (Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta. 2018), hal: 113

⁹ Rafki Testy. Kualitas Pelayanan Jasa Produk Indihome Pada Pt.Telekomunikasi Indonesia,Tbk Manajemen Pemasaran, Fakultas Ilmu Terapan, Universitas Telkom 2019, hal: 47

Peningkatan kualitas efektifitas didalam organisasi tidak hanya tergantung dengan peralatan-peralatan yang ada di dalam kantor tetapi perusahaan juga harus mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). Karyawan yang dikelola pada perusahaan adalah hal penting dalam keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan. Faktor internal menjadi kunci inti keberhasilan bisnis perusahaan pada karyawan. Dalam hal rencana untuk mengembangkan, mempertahankan dan mendapatkan karyawan yang memiliki potensi bakat yaitu dengan manajemen bakat (*talent management*).¹⁰

Manajemen bakat adalah kumpulan tujuan yang diproses perusahaan untuk memperoleh dan mengidentifikasi kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan agar menjadi orang yang berkualitas. Keterlibatan sumber daya manusia dalam implementasi rencana organisasi akan meningkatkan ketercapaian tujuan organisasi. Maka dengan mengembangkan atau meningkatkan sumber daya manusia sama saja karyawan potensial dipertahankan juga mampu mencapai tujuan dengan mengoptimalkan kinerja. Pencapaian rencana strategis perusahaan memerlukan dukungan dari semua tenaga perusahaan dan karyawan.

Pengelolaan pengetahuan juga tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya manusia sebagai asset penting di dalam perusahaan, di samping sebagai sumber pengetahuan manusia pada hakekatnya juga merupakan pelaku dari proses-proses yang ada di dalam manajemen pengetahuan. Banyak perusahaan belum mengetahui potensi pengetahuan tersembunyi yang dimiliki karyawan. Mengingat persaingan

¹⁰ Sofian Assuasi. Manajemen Pemasaran. (Dasar, Konsep, dan Startegi). (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada. 2014), hal: 90

dalam bisnis dibutuhkan kualitas dan mutu bagi pekerja dengan cara penerapan pengelolaan pengetahuan (knowledge management).¹¹ Di samping itu pengelolaan keterampilan harus sesuai dengan kompetensi serta kebutuhan perusahaan. Harus dikelola (managed) karena harus direncanakan dan diimplementasikan.

Manajemen pengetahuan merupakan kegiatan organisasi dalam mengelola pengetahuan dan dijadikan sebagai aset, dalam berbagai strateginya ada penyaluran pengetahuan yang tepat kepada orang yang tepat dan dalam waktu yang cepat, hingga mereka biasa saling berinteraksi, berbagi pengetahuan dan mengaplikasikannya dalam pekerjaan sehari-hari demi peningkatan kinerja organisasi. Manajemen pengetahuan bukanlah merupakan tujuan akhir sebuah perusahaan, melainkan merupakan metode agar perusahaan selalu mempunyai energi untuk melakukan kreasi dan inovasi dalam waktu yang cepat sehingga perusahaan dapat mempertahankan daya hidupnya.

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti di PT. Telekomunikasi, Tbk Kota Langsa, bahwa fenomena yang terjadi yaitu terdapat beberapa karyawan yang menghadapi tugas atau pekerjaan akan tetapi bertolak belakang dengan pendidikan formal yang diadapatkan, sehingga pihak perusahaan harus memberikan pelatihan, pendidikan serta pengembangan pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing terutama dalam pemanfaatan teknologi yang harus dikembangkan di era saat ini, hal tersebut agar dapat memudahkan pekerjaan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas.

¹¹ Arfiansyah, Z. (2021). The Effect Of Enterprise Risk Management, Knowledge Management, And Organizational Culture On Organizational Resilience. *International Journal of Contemporary Accounting*, hal: 115

Seluruh karyawan tetap bertahan dan bersaing, untuk itu salah satu cara yang dapat membantu seorang karyawan yaitu dengan meningkatkan manajemen bakat atau manajemen pengetahuan dengan baik. Dalam situasi kerja, pada umumnya tercipta suatu suasana yang kondusif yang di dalamnya terdapat karyawan yang memiliki prestasi kerja, semangat kerja, dan pengetahuan manajemen karyawan.

Menurut penelitian terdahulu Hesti Widya manajemen bakat dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti manajemen bakat dan manajemen pengetahuan memiliki keterkaitan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap manajemen kinerja pada PT. Telekomunikasi (Persero) Tbk untuk itu peneliti memberi judul “**Manajemen Bakat dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi, Tbk di Kota Langsa**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh manajemen bakat terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi, Tbk di Kota Langsa?
2. Bagaimana pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi, Tbk di Kota Langsa?
3. Bagaimana pengaruh manajemen bakat dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi, Tbk di Kota Langsa?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis manajemen bakat berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Telekomunikasi, Tbk Kota Langsa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi, Tbk Kota Langsa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis manajemen bakat dan manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi, Tbk Kota Langsa.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan tambahan referensi kepada kalangan akademik yang akan meneliti mengenai manajemen bakat dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian diharapkan dapat memberikan bahan masukan atau informasi yang berguna baik pelaku bisnis untuk lebih memperhatikan perkembangan ilmu sumber daya manusia saat ini seperti manajemen talenta yang salah satunya menjadi strategi penting perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis.

1.5 Penjelasan Istilah

a. Manajemen Bakat

Manajemen bakat adalah suatu proses manajemen sumber daya manusia terkait tiga proses. Pertama, mengembangkan dan memperkuat karyawan baru pada proses pertama kali masuk perusahaan (*onboarding*). Kedua, memelihara dan mengembangkan pegawai yang sudah ada di perusahaan. Ketiga, menarik sebanyak

mungkin pegawai yang memiliki kompetensi, komitmen, dan karakter bekerja pada perusahaan.¹²

b. Manajemen Pengetahuan

Manajemen pengetahuan berperan penting terhadap inovasi. Manajemen pengetahuan diartikan sebagai proses lewat mana perusahaan menghasilkan nilai dari aset suatu perusahaan berbasis pengetahuan yang bertindak dalam praktek unggulan perusahaan atau dalam bentuk ide atau gagasan produk berupa barang atau jasa yang ditawarkan kepada konsumen atau masyarakat.¹³

c. Kinerja Karyawan

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.¹⁴

¹² Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hal: 15

¹³ Fontana, A. *Innovate We Can: Manajemen Inovasi Dan Penciptaan Nilai Individu, Organisasi, Masyarakat*. (Jakarta: Cipta Inovasi Sejahtera.2011), hal: 45

¹⁴ Ahmad Ruky. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. Hal: 73

1.6 Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini akan disajikan dalam sistematika pembahasan yang terdiri atas 5 bab, yaitu:

Bab I : Pendahuluan menguraikan secara singkat mengenai isi skripsi yang meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Landasan teori, berisi teori-teori yang diperoleh melalui tinjauan pustaka dari berbagai literatur yang berkaitan dengan penelitian yang telah ditetapkan dan diperoleh melalui penelitian terdahulu.

Bab III: Metodologi Penelitian menguraikan deskripsi metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab IV: Hasil dan Pembahasan merupakan bab hasil dan pembahasan, melalui bab ini peneliti menjelaskan hasil dan pembahasan yaitu manajemen bakat dan manajemen pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telekomunikasi Kota Langsa.

Bab V : Penutup merupakan bab penutup menjelaskan dari kesimpulan dan saran pada penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Telekomunikasi merupakan perusahaan milik Badan Usaha Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang informasi dan komunikasi. Sejarah PT. Telkom Indonesia ini bermula pada pendirian badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegraf pada tahun 1882. Pada tahun 1961, status jawatan diubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Kemudian pada tahun 1965, PN Postel dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos & Giro) dan perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi).⁶⁷

Tahun 1974 PN Telekomunikasi disesuaikan menjadi perusahaan Umum Telekomunikasi (PERUMTEL). Beberapa kali diubah namanya, hingga kemudian pada tahun 1980 Indonesia mendirikan jasa telekomunikasi nasional maupun internasional dan seluruh saham PT. Indonesian *Satellite Cooperation* Tbk. (Indosat) di ambil alih oleh pemerintah RI menjadi BUMN. Pada tahun 1989, ditetapkan UU Nomor 3 Tahun 1989 tentang telekomunikasi, yang juga mengatur peran swasta dalam penyelenggaraan telekomunikasi. Pada tahun 1991 Perumtel berubah bentuk menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) Telekomunikasi Indonesia berdasarkan PP No 25 Tahun 1991. 1995 Penawaran Umum perdana saham TELKOM (*Initial Public Offering*) dilakukan pada tanggal 14 November 1995. Sejak itu saham TELKOM tercatat dan diperdagangkan di Bursa Efek Jakarta

⁶⁷ Telkom. <http://intra.telkom.co.id/berita/sejarah-telkom.htm>.

(BEJ), Bursa Efek Surabaya (BES), *New York Stock Exchange (NYSE)* dan London *Stock Exchange (LSE)*. Saham TELKOM juga diperdagangkan tanpa pencatatan (Public Offering Without Listing) di *Tokyo Stock Exchange*.⁶⁸

Kerjasama Operasi (KSO) mulai diimplementasikan pada 1 Januari 1996 di wilayah Divisi Regional I Sumatra dengan mitra PT Pramindo Ikat Nusantara (Pramindo), Divisi Regional III Jawa Barat dan Banten-dengan mitra PT Aria West International (AriaWest), Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DI Yogyakarta - dengan mitra PT Mitra Global Telekomunikasi Indonesia (MGTI), Divisi Regional VI Kalimantan dengan mitra PT Dayamitra Telekomunikasi (Dayamitra), dan Divisi Regional VII Kawasan Timur Indonesia-dengan mitra PT Bukaka Singtel.⁶⁹

Tahun 2001 Telkom membeli saham Telkomsel sebanyak 35% dari PT Indosat sebagai restrukturisasi industri jasa telekomunikasi di Indonesia. Pada tanggal 23 Oktober 2009, Telkom meluncurkan “New Telkom” (Telkom Baru) yang ditandai dengan penggantian identitas perusahaan. Sejak 1 Juli 1995 PT. Telkom telah menghapus struktur wilayah usaha telekomunikasi (WTTEL) dan secara *de facto* meresmikan dimulainya era Divisi *Network*. Badan Usaha utama dikelola oleh 7 divisi regional dan 1 divisi *network*. Divisi regional menyelenggarakan jasa telekomunikasi di wilayah masing masing dan divisi *network* menyelenggarakan jasa telekomunikasi jarak jauh luar negeri melalui pengoperasian jaringan transmisi jalur utama nasional. Daerah regional.⁷⁰

⁶⁸*Ibid.*

⁶⁹*Ibid.*

⁷⁰*Ibid.*

Adapun beberapa divisi yang tersedia di PT. Telekomunikasi antara lain:

- 1) Divisi Regional I, Sumatera.
- 2) Divisi Regional II, Jakarta dan sekitarnya
- 3) Divisi Regional II, Jakarta dan sekitarnya.
- 4) Divisi Regional III, Jawa Barat.
- 5) Divisi Regional IV, Jawa Tengah dan Yogyakarta.
- 6) Divisi Regional V, Jawa Timur.
- 7) Divisi Regional VI, Kalimantan.
- 8) Divisi Regional VII, Kawasan timur Indonesia (Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara, Maluku dan Papua).⁷¹

4.1.2 Sejarah Singkat PT. Telekomunikasi Indonesia Area Langsa

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52.09%, sedangkan 47.91% sisanya dikuasai oleh publik. Saham Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode “TLKM” dan New York Stock Exchange (NYSE) dengan kode “TLK”.⁷²

Dalam upaya bertransformasi menjadi *digital telecommunication company*, Telkom Group mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan (*customer-oriented*). Transformasi tersebut

⁷¹*Ibid.*

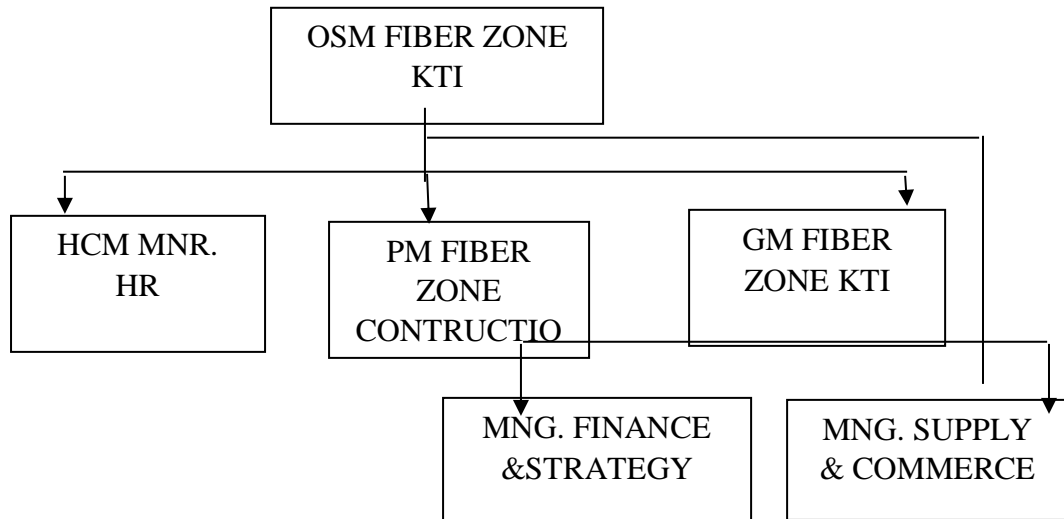
⁷²https://www.telkom.co.id/sites/about-telkom/id_ID/page/profil-dan-riwayat-singkat-22
(diakses tanggal 9 Desember 2019)

akan membuat organisasi TelkomGroup menjadi lebih *lean* (ramping) dan *agile* (lincah) dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat. Organisasi yang baru juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menciptakan *customer experience* yang berkualitas.

Kegiatan usaha TelkomGroup bertumbuh dan berubah seiring dengan perkembangan teknologi, informasi dan digitalisasi, namun masih dalam koridor industri telekomunikasi dan informasi. Hal ini terlihat dari lini bisnis yang terus berkembang melengkapi *legacy* yang sudah ada sebelumnya. Telkom mulai saat ini membagi bisnisnya menjadi 3 Digital Business Domain:

1. Digital Connectivity: Fiber to the x (FTTx), 5G, Software Defined Networking (SDN)/ Network Function Virtualization (NFV)/ Satellite
2. Digital Platform: Data Center, Cloud, Internet of Things (IoT), Big Data/ Artificial Intelligence (AI), Cybersecurity
3. Digital Services: Enterprise, Consumer

4.1.3 Struktur Organisasi



Sumber : PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kota Langsa, 2022

4.1.4 Tugas

1. Tugas OSM Fiber Zone KTI

Tugas OSM fiber zone KTI yaitu mengawasi pengembangan kinerja dari HCM manager HR, PM Fiber Zone Construction KTI, GM Fiber Zone KTI.

2. Tugas HCM Manager HR Personalia

- a. Pengadaan tenaga kerja (*procurement*) Tugas ini dikaitkan dengan bagaimana cara perekrutannya, seleksi, dan penempatan sumber daya manusia yang dibutuhkan.
- b. Pengembangan (*Development*) Mengembangkan kemampuan atau keterampilan karyawan dengan cara mengadakan pelatihan yang diperlukan untuk prestasi kerja yang tepat.

- c. Pemeliharaan (*Maintenance*) Menjaga keutuhan tenaga kerja yang memiliki kemauan dan kemampuan bekerja serta memiliki prestasi kerja yang tinggi.
- d. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*) Memutuskan hubungan kerja mengembalikannya kedalam masyarakat.

3. PM Fiber Zone Contruction KTI

Tugas dari PM Fiber Zone Contruction KTI yaitu mengawasi pembangunan struktur jaringan dari beberapa area.

1. GM Fiber Zone KTI

Tugas dari GM Fiber Zone KTI yaitu mengawasi penjualan produk, Maintenance / kerusakan / gangguan jaringan, dan pasanga baru.

2. *Manager Finance dan Strategi*

- a) Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan, serta pembayaran kewajiban pajak perusahaan agar efisien, akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.
- b) Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, serta mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara epektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan.
- c) Merencanakan dan mengkoordinasikan pengembangan sistem serta prosedur keuangan dan mengontrol pelaksanaanya untuk memastikan semua proses dan transaksi keuangan berjalan dengan tertib dan teratur.
- d) Merencanakan, mengkoordinasi, dan mengontrol arus kas perusahaan (*cash flow*), terutama pengelolaan piutang dan utang. Sehingga, hal ini

dapat memastikan ketersediaan dana untuk oprasional perusahaan dan kondisi keuangan dapat tetap stabil.

- e) Merencanakan dan mengkonsolidasikan perpajakan seluruh seluruh perusahaan untuk memastikan efisiensi biaya dan kepatuhan terhadap peraturan perpajakan.
3. Tugas *Manager Supply dan Commerce*
- a) Memimpin bidang atau departemen pemasaran beserta seluruh sumber daya yang dimiliki.
 - b) Mengarahkan departemen pemasaran untuk mencapai produktivitas maksimal seefisien dan seefektif mungkin. Menetapkan sasaran penjualan
 - c) Mengontrol setiap aktivitas penjualan yang dilakukan agar sesuai dengan perencanaan yang telah disusun dan tercapainya tujuan.⁷³

4.1.5 Visi Dan Misi PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk

a) Visi

Menjadi perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan *Telecommunication, Information, Media, Edutainment* dan *Services* (TIMES) di kawasan regional.

b) Misi

1. Menyediakan layanan TIMES yang berkualitas tinggi dengan harga kompetitif.
2. Menjadi modal pengelolaan koperasi terbaik di Indonesia.

⁷³PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kota Langsa. HCM Manager HR Personalia, 2022

4.1.6 Karakteristi Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini karyawan PT. Telekomunikasi Kota Langsa yang menjadi responden berada tingkat usia yang berbeda-beda. Tingkat umur responden sekitaran 20-59, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase %
1	20-29	18	36,0
2	30-39	6	12,0
3	40-49	13	26,0
4	50-59	13	26,0
Total		50	100,0

Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS 24,0

Berdasarkan pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa 50 responden, adapun pengelompokan umur responden dengan hasil yang telah diperoleh, umur 1 (20-29) hasilnya terdapat 18 orang (36,0%), umur 2 (30-39) hasilnya terdapat 6 orang (12,0%), umur 3 (40-49) hasilnya terdapat 13 orang (26,0%), umur 4 (50-59) hasilnya terdapat 13 orang (26,0%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Telekomunikasi Kota Langsa adalah berusia 20-29 tahun dengan tingkat 36,0% pegawai dengan usia yang relatif lebih muda.

4.1.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan bertujuan untuk mengetahui jenjang pendidikan terakhir responden sesuai dengan latar belakang pendidikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel hasil olahan data *SPSS 24.0* sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
1	Magister (S2)	6	12,0
2	Sarjana (S1)	17	34,0
3	Diploma (D3)	1	2,0
4	SMA/SMK/SLTA	23	46,0
4	MI	3	6,0
Total		50	100,0

Sumber Data: Hasil Olah Data SPSS 24,0

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 6 orang (12,0%) yang berpendidikan S2, terdapat 17 orang (34,0%) yang berpendidikan S1, terdapat 1 orang (2,0%) yang berpendidikan D3, terdapat 23 orang (46,0%) yang berpendidikan SMA/SMK/SLTA, dan terdapat 3 orang (6,0%) yang berpendidikan SD/MI. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK/SLTA dengan tingkat persentase (46,0%).

4.1.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin menurut Jacobson (Tilahun, 2019) merupakan suatu konsep kultural yang berupaya membuat pembedaan (distinction) dalam hal talent management, knowledge management terhadap kinerja karyawan. Jadi, jenis kelamin bertujuan untuk mengetahui tingkat perbandingan responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel hasil olahan data SPSS 24.0 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase
Laki-Laki	36	55%
Perempuan	14	45%
Total	50	100%

Sumber Data: Hasil Olah Data SPSS 24,0

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 50 responden, jumlah laki-laki 55% dan perempuan 45% dari (50,0). Jadi keterlibatan laki-laki lebih besar dari perempuan pada PT Telekomunikasi Kota Langsa.

4.2 Hasil Uji Data

4.2.1 Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana alat ukur ini mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan cara membandingkan r hitung dengan r tabel. Dimana r hitung harus $>$ dari r tabel, maka butir pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid. Sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Berikut merupakan hasil uji validitas pada masing masing variabel pada penelitian ini:

1. Variabel Manajemen Bakat (X1)

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

		manajemen bakat X1.1	manajemen bakat X1.2	manajemen bakat X1.3	manajemen bakat X1.4	manajemen bakat X1.5	total_X1
manajemen bakat X1.1	Pearson Correlation	1	-0,032	-0,240	-0,164	0,197	0.304*
	Sig. (2- tailed)		0,826	0,093	0,256	0,171	0,032
	N	50	50	50	50	50	50

manajemen bakat X1.2	Pearson Correlation	-0,032	1	0,142	0,022	-0,153	0.565**
	Sig. (2- tailed)	0,826		0,325	0,881	0,288	0,000
	N	50	50	50	50	50	50
manajemen bakat X1.3	Pearson Correlation	-0,240	0,142	1	0.281*	0,000	0.505**
	Sig. (2- tailed)	0,093	0,325		0,048	1,000	0,000
	N	50	50	50	50	50	50
manajemen bakat X1.4	Pearson Correlation	-0,164	0,022	0.281*	1	-0,010	0.462**
	Sig. (2- tailed)	0,256	0,881	0,048		0,947	0,001
	N	50	50	50	50	50	50
manajemen bakat X1.5	Pearson Correlation	0,197	-0,153	0,000	-0,010	1	0.392**
	Sig. (2- tailed)	0,171	0,288	1,000	0,947		0,005
	N	50	50	50	50	50	50
total_X1	Pearson Correlation	0.304*	0.565**	0.505**	0.462**	0.392**	1
	Sig. (2- tailed)	0,032	0,000	0,000	0,001	0,005	
	N	50	50	50	50	50	50

Sumber Data: Hasil Olah Data SPSS 24,0

Manajemen Bakat (X1)	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,304	0,279	Valid
X1.2	0,565	0,279	Valid
X1.3	0,505	0,279	Valid
X1.4	0,462	0,279	Valid
X1.5	0,392	0,279	Valid

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan nilai r hitung pertanyaan pertama sebesar 0,304, kedua sebesar 0,565, ketiga sebesar 0,505, keempat sebesar 0,462 dan yang kelima sebesar 0,392. Kesemua pertanyaan pada variabel manajemen bakat memiliki r hitung > r tabel (0,279). Maka dapat disimpulkan bahwa kesemua butir pertanyaan adalah valid.

2. Variabel Manajemn Pengetahuan (X2)

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

		manajemen pengetahuan X2.1	manajemen pengetahuan X2.2	manajemen pengetahuan X2.3	manajemen pengetahuan X2.4	manajemen pengetahuan X2.5	total_X2
manajemen pengetahuan X2.1	Pearson Correlation	1	-0,114	-0,091	-0,120	0.333*	0.417**
	Sig. (2-tailed)		0,429	0,532	0,405	0,018	0,003
	N	50	50	50	50	50	50
manajemen pengetahuan X2.2	Pearson Correlation	-0,114	1	0,010	0,201	-0,171	0.383**
	Sig. (2-tailed)	0,429		0,947	0,162	0,234	0,006
	N	50	50	50	50	50	50
manajemen pengetahuan X2.3	Pearson Correlation	-0,091	0,010	1	0,242	0.299*	0.602**
	Sig. (2-tailed)	0,532	0,947		0,091	0,035	0,000
	N	50	50	50	50	50	50
manajemen pengetahuan X2.4	Pearson Correlation	-0,120	0,201	0,242	1	-0,161	0.482**
	Sig. (2-tailed)	0,405	0,162	0,091		0,264	0,000
	N	50	50	50	50	50	50
manajemen pengetahuan X2.5	Pearson Correlation	0.333*	-0,171	0.299*	-0,161	1	0.535**
	Sig. (2-tailed)	0,018	0,234	0,035	0,264		0,000
	N	50	50	50	50	50	50
total_X2	Pearson Correlation	0.417**	0.383**	0.602**	0.482**	0.535**	1
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,006	0,000	0,000	0,000	
	N	50	50	50	50	50	50

Sumber Data: Hasil Olah Data SPSS 24,0

Manajemen Penegtahuan (X2)	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,417	0,279	Valid
X2.2	0,383	0,279	Valid
X2.3	0,602	0,279	Valid
X2.4	0,482	0,279	Valid
X2.5	0,535	0,279	Valid

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan nilai r hitung pertanyaan pertama sebesar 0,417, kedua sebesar 0,383, ketiga sebesar 0,602, keempat sebesar 0,482 dan yang

kelima sebesar 0,535. Kesemua pertanyaan pada variabel manajemen pengetahuan memiliki r hitung $>$ r tabel (0,279). Maka dapat disimpulkan bahwa kesemua butir pertanyaan adalah valid.

3. Variabel Kinerja Keuangan (Y)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

		kinerja karyawan Y.1	kinerja karyawan Y.2	kinerja karyawan Y.3	kinerja karyawan Y.4	kinerja karyawan Y.5	total_Y
kinerja karyawan Y.1	Pearson Correlation	1	0,142	0,122	0,040	0,206	0,666**
	Sig. (2-tailed)		0,325	0,400	0,782	0,151	0,000
	N	50	50	50	50	50	50
kinerja karyawan Y.2	Pearson Correlation	0,142	1	0,015	-0,320*	-0,109	0,487**
	Sig. (2-tailed)	0,325		0,918	0,023	0,452	0,000
	N	50	50	50	50	50	50
kinerja karyawan Y.3	Pearson Correlation	0,122	0,015	1	-0,216	0,169	0,460**
	Sig. (2-tailed)	0,400	0,918		0,131	0,242	0,001
	N	50	50	50	50	50	50
kinerja karyawan Y.4	Pearson Correlation	0,040	-0,320*	-0,216	1	-0,144	0,399
	Sig. (2-tailed)	0,782	0,023	0,131		0,319	0,492
	N	50	50	50	50	50	50
kinerja karyawan Y.5	Pearson Correlation	0,206	-0,109	0,169	-0,144	1	0,447**
	Sig. (2-tailed)	0,151	0,452	0,242	0,319		0,001
	N	50	50	50	50	50	50
total_Y	Pearson Correlation	0,666**	0,487**	0,460**	0,099	0,447**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,492	0,001	
	N	50	50	50	50	50	50

Sumber Data: Hasil Olah Data SPSS 24,0

Kinerja Karyawan (Y)	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,666	0,279	Valid
Y.2	0,487	0,279	Valid
Y.3	0,460	0,279	Valid
Y.4	0,399	0,279	Valid
Y.5	0,447	0,279	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan nilai r hitung pertanyaan pertama sebesar 0,666, kedua sebesar 0,487, ketiga sebesar 0,460, keempat sebesar 0,399 dan yang kelima sebesar 0,447. Kesemua pertanyaan pada variabel kinerja karyawan memiliki r hitung $>$ r tabel (0,279). Maka dapat disimpulkan bahwa kesemua butir pertanyaan adalah valid.

4.2.2 Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Standar yang digunakan dalam penelitian ini *cronbach alpha* $>$ 0,6 maka hasil reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas masing masing variabel pada penelitian ini:

Tabel 4.7
Hasil Reabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Kriteria	Keterangan
Manajemen Bakat (X1)	0,817	0,60	Reliable/Konsisten
Manajemen Pengetahuan (X2)	0,776	0,60	Reliable/Konsisten
Kinerja Karyawan (Y)	0,825	0,60	Reliable/Konsisten

Sumber Data: Hasil Olah Data SPSS 24,0

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa X1, X2 dan Y memiliki nilai lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil variabel X1, X2 dan Y memiliki nilai yang reliabel atau konsisten.

4.2.3 Uji Normalitas

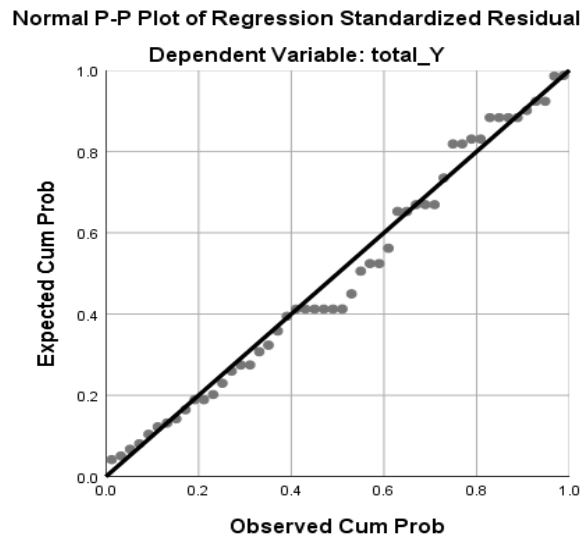
Didalam uji normalitas peneliti menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan melihat nilai signifikan (2-tailed). Dimana nilai sig > 0,05. Hasil uji normalitas kolmogorov smirnov yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,09362942
Most Extreme Differences	Absolute	0,109
	Positive	0,109
	Negative	-0,084
Test Statistic		0,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.187 ^c

Sumber Data: Hasil Olah Data SPSS 24,0

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.8 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikan diatas 0,187 > 0,05 yang menyatakan data terdistribusi normal. Hal tersebut juga bisa dilihat dari grafik ProbabilitiPlot-nya sebagai berikut:



Dari grafik diatas bahwa tampak residual terdistribusi normal dan berbentuk simetris tidak menceng. pada grafik normal probability plots titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

4.2.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji dua atau lebih variabel bebas, untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai toleransi atau nilai VIF (*variance inflation faktor*). Batas toleransi $> 0,10$ dan batas VIF < 10 . hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Manajemen Bakat	0,782	1,278
	Manajemen Pengetahuan	0,782	1,278

Sumber Data: Hasil Olah Data SPSS 24,0

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan nilai VIF pada masing-masing variabel < 10 yaitu variabel manajemen bakat sebesar 1,278, dan manajemen pengetahuan sebesar 1,278 dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Dan jika dilihat dari nilai *tolerance* maka $> 0,10$ yang menunjukkan nilai *tolerance* manajemen bakat sebesar 0,782, dan nilai *tolerance* manajemen pengetahuan sebesar 0,782 dan juga menunjukkan tidak terjadinya gejala multikolinieritas.

4.2.5 Uji Heterokedasitas

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan metode Glejser. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaliknya Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Berikut adalah hasil dari uji metode Glejser:

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedasitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1,809	1,585		-1,141	0,260
	manajemen bakat	0,028	0,078	0,061	0,357	0,723
	manajemen pengetahuan	0,093	0,076	0,211	1,228	0,226

a. Dependent Variable: absRES

Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS 24,0

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel manajemen bakat (X1) adalah 0,273 dan untuk nilai signifikansi variabel manajemen pengetahuan (X2) adalah 0,226. Karena nilai signifikansi dari kedua variabel diatas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan pengambilan keputusan dalam uji glejser dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.2.6 Uji Autokorelasi

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,674 ^a	0,455	0,431	0,50250	1,976

Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS 24,0

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1.976. Nilai DW $1,976 > -2$ berarti tidak ada autokorelasi positif. Nilai DW diantara -2 sampai $+2$ berarti tidak ada autokorelasi. Jika nilai DW diatas $+2$ maka ada autokorelasi negatif.

4.2.7 Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Variabel yang diteliti yakni manajemen bakat (X1), manajemen pengetahuan (X2), dan Pertumbuhan Laba(Y).

Tabel 4.12
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,408	3,368		3,387	0,001
	Manajemen Bakat	0,264	0,145	0,277	1,813	0,016
	Manajemen Pengetahuan	0,157	0,148	0,162	1,061	0,294

Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS 24,0

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan tentang persamaan regresi ada tidaknya pengaruh dari variabel manajemen bakat, manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Adapun rumus persamaan regresi dalam analisis penelitian ini adalah sebagai berikut;

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Kk = 11,408 + 0,264 MB + 0,157 MP + e$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas, maka pengaruh manajemen bakat, manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut;

$$a = 11,408$$

Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 11,408. tanda positif yang artinya menunjukkan ada pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan jika variabel manajemen bakat (X1) dan variabel

manajemen pengetahuan (X_2) bernilai 0 atau mengalami perubahan, maka nilai konstanta adalah 11,408.

$$b_1 = 0,264$$

Variabel manajemen bakat memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0.264. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen bakat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel manajemen bakat mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.264. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang sejalan antara variabel independen dan variabel dependen.

$$b_2 = 0,157$$

Variabel manajemen pengetahuan memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0.157. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel manajemen pengetahuan mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.157. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang sejalan antara variabel independen dan variabel dependen.

4.2.8 Uji Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

Tabel 4.13
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.674 ^a	0,455	0,431	0,50250

Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS 24,0

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan nilai R Square 0,455, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen bakat dan variabel manajemen pengetahuan dapat menjelaskan sebesar 45,5 % terhadap kinerja karyawan, dan sisanya sebesar 50,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

4.2.9 Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara sendiri sendiri dalam menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial (uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,408	3,368		3,387	0,001
	Manajemen Bakat	0,264	0,145	0,277	1,813	0,016
	Manajemen Pengetahuan	0,157	0,148	0,162	1,061	0,294

Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS 24,0

Berdasarkan tabel diatas untuk mengetahui masing masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel manajemen bakat (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Nilai t hitung variabel manajemen bakat adalah sebesar 1,813 dan nilai t tabel sebesar (1.67793), Jadi nilai t hitung $>$ t tabel. Sedangkan nilai signifikannya sebesar $0,016 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima berarti terdapat pengaruh antara variabel X1 terhadap Y.
2. Pengaruh variabel manajemen pengetahuan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Nilai t hitung variabel manajemen pengetahuan adalah sebesar 1,061 dan nilai t tabel sebesar (1.67793), Jadi nilai t hitung $<$ t tabel. Sedangkan nilai signifikannya sebesar $0,294 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan Ho diterima dan Ha ditolak berarti tidak berpengaruh antara variabel X2 terhadap Y.

4.2.10 Uji Simultan (uji f)

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan (uji f)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,895	2	4,947	3,968	0.026 ^b
	Residual	58,605	47	1,247		
	Total	68,500	49			

Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS 24,0

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan nilai f hitung sebesar 3,968 dan nilai f tabel sebesar 2,80. Berarti nilai f hitung $>$ f tabel sedangkan nilai signifikasi sebesar $0,026 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen bakat dan manajemen pengetahuan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Manajemen Bakat Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Tbk Di Kota Langsa

Talenta atau bakat karyawan harus dikelola oleh perusahaan dengan baik dengan sistem manajemen yang baik. Sistem manajemen bakat yang diterapkan secara terintegrasi dan sejalan dengan fungsi manajemen lainnya akan memberikan peningkatan nyata dalam kinerja bisnis dan kinerja karyawan. Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang menciptakan budaya bakat yang berkembang dengan baik. Budaya pengembangan bakat karyawan terdiri dari program-program yang secara khusus terdiri dari strategi perusahaan dalam memilih karyawan yang tepat, menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya, memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan yang dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja dan mempertahankan karyawan dengan memberikan kompensasi.⁷⁴

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel manajemen bakat signifikan terhadap kinerja karyawan PT. TelekomunikasiTbk Kota Langsa. Hal ini dibuktikan dengan Nilai sig dari variabel manajemen bakat yaitu $0,016 < 0,05$ (tingkat signifikansi), yang artinya bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel manajemen bakat terhadap kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik. Sedangkan nilai t hitung $1,813 > 1,67$ (t tabel), sehingga manajemen bakat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Tbk. Maka, dapat

⁷⁴ Sumarto, L., & Rumaningsih, M. The Impact Of Employee Engagement On Talent Management And Knowledge Management On Employee Performance In The Social Security Administration For Employment At The Main Branch Office Surakarta. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 2021 hal: 5–24.

disimpulkan bahwa manajemen bakat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Tbk yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Dimana dalam hasil penelitiannya variabel manajemen bakat memiliki nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen bakat berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.⁷⁵

4.3.2 Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Tbk Di Kota Langsa

Secara teori manajemen pengetahuan berperan sebagai salah satu faktor dalam strategi perusahaan untuk mengembangkan karyawan. Adanya pengetahuan yang sama antar karyawan dapat memberikan inovasi – inovasi baru dalam pengetahuan yang belum dimiliki sehingga karyawan memiliki pengetahuan yang luas.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel manajemen pengetahuan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Tbk Kota Langsa. Hal ini dibuktikan dengan Nilai sig dari variabel manajemen pengetahuan yaitu $0,294 > 0,05$ (tingkat signifikansi), yang artinya bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan secara statistik. Sedangkan nilai t hitung $1,061 < 1,67$ (t tabel), sehingga manajemen pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Tbk. Maka, dapat disimpulkan bahwa manajemen

⁷⁵ Ferra Eka Ramadhani, Manajemen Bakat dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Bukit Asam. 2020

pengetahuan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Tbk yaitu H_a ditolak dan H_0 diterima.

Dari hasil uji t telah membuktikan bahwa variabel manajemen pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi di Kota Langsa. Tidak adanya pengaruh manajemen pengetahuan dengan kinerja karyawan tentunya hal ini dilandasi oleh pemilihan job description oleh pimpinan kepada karyawan olahnya tidak adanya kejelasan peran dan relasinya terhadap manajemen pengetahuan karyawan dibidang job yang telah dibagikan oleh pimpinan, ala hasil manajemen pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen karyawan merupakan suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, dan dipelajari dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Dimana dalam hasil penelitiannya variabel manajemen pengetahuan memiliki nilai sig $0,209 > 0.05$ sehingga H_a ditolak dan di terima. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.⁷⁶

⁷⁶ Gita Ayuningtias (2021), dengan judul "Manajemen Bakat dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos.

4.3.3 Pengaruh Manajemen Bakat dan manajemen pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Telekomunikasi Tbk Di Kota Langsa

Berhasilnya suatu organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan. Menerapkan adanya manajemen bakat dan manajemen pengetahuan adalah merupakan usaha perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawan. Manajemen bakat dan manajemen pengetahuan sangat bermanfaat untuk memberikan kontribusi yang baik pada kinerja perusahaan. Meningkatkan kinerja bisa dilihat dari manajemen bakat dan manajemen pengetahuan yaitu dengan adanya pemetaan yang baik dalam penempatan posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri, sehingga kinerja mengalami peningkatan.

Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan manajemen bakat, manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Kota Langsa. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian dengan uji F yang diperoleh F hitung sebesar 3,968 dengan nilai signifikan sebesar $0,026 < 0,05$. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu dimana dalam hasil penelitiannya menunjukkan variabel talent management dan knowledge secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat yaitu $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ ($57,237 > 3,070$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$.⁷⁷

Hasil pengujian R Square (R²) pada penelitian ini sebesar 0,455 atau 45,5%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besarnya koefisien determinasi

⁷⁷ Qurotta Ayun (2022), pengaruh Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT. Bukit Asam.

dari manajemen bakat dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan sebesar 45,5 % dan sisanya sebesar 55,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Artinya semakin manajemen bakat dan manajemen pengetahuan maka akan meningkat kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Kota Langsa.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel manajemen bakat signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Tbk Kota Langsa. Hal ini dibuktikan dengan Nilai sig dari variabel manajemen bakat yaitu $0,016 < 0,05$ (tingkat signifikansi), yang artinya bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel manajemen bakat terhadap kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik. Sedangkan nilai t hitung $1,813 > 1,67$ (t tabel), sehingga manajemen bakat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Tbk. Maka, dapat disimpulkan bahwa manajemen bakat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Tbk yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Dimana dalam hasil penelitiannya variabel manajemen bakat memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen bakat berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel manajemen pengetahuan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Tbk Kota Langsa. Hal ini dibuktikan dengan Nilai sig dari variabel manajemen pengetahuan yaitu $0,294 > 0,05$ (tingkat signifikansi), yang artinya bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan secara statistik. Sedangkan nilai t hitung $1,061 < 1,67$ (t tabel), sehingga manajemen pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Tbk. Maka, dapat disimpulkan

bahwa manajemen pengetahuan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Tbk yaitu H_a ditolak dan H_0 diterima.

3. Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan manajemen bakat, manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Kota Langsa. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian dengan uji F yang diperoleh F hitung sebesar 3,968 dengan nilai signifikan sebesar $0,026 < 0,05$. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu dimana dalam hasil penelitiannya menunjukkan variabel talent management dan knowledge secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat yaitu f hitung $>$ f tabel ($57,237 > 3,070$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

1. Bagi pihak perusahaan diharapkan pihak instansi agar memberikan pelatihan-pelatihan tentang manajemen pengetahuan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Telekomunikasi di Kota Langsa sehingga karyawan mampu memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaannya dan mampu mumbangun harmonisasi kerja yang baik kepada karyawan yang lainnya.
2. Bagi karyawan PT Telekomunikasi Kota Langsa sebaiknya lebih dapat mengelola talenta dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan baik yang berasal dari pengalaman sebelumnya atau yang berasal dari seminar, pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Karyawan hendaknya dapat mempertahankan kinerja yang sudah cukup baik dan dapat meningkatkan

kinerja optimalnya untuk memberikan kontribusi terhadap perkembangan organisasi khususnya di PT. Telekomunikasi Kota Langsa.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian yang sama, diharapkan dapat menambahkan variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini dengan objek penelitian yang lebih luas dalam penelitian yang saat ini dilakukan.