

The Influence of Talent Management, Knowledge Management, and Employee Engagement on Employee Performance (Study in the HR Operations Section of PT. Perkebunan Nusantara III Medan)

Siti Salma Husnul Khatimah^{1*}, Feronica Simanjorang²
Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Siti Salma Husnul Khatimah

siti.salmahusnul12@gmail.com

ARTICLE INFO

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

Received : 22, September

Revised : 24, October

Accepted: 26, November

©2023 Khatimah, Simanjorang:

This is an open-access article distributed under the terms of the

[Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Human resource management has progressed significantly over the years, and now largely addresses strategic tasks rather than administrative tasks. Human resources are one of the organization's strategic activities. The purpose of this research is to see the influence of Employee Engagement, Talent Management, and Knowledge Management on Job Performance at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan HR Operational Section. In quantitative research methodology, an associative approach is used in this research. The research sample consisted of 45 respondents from PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan HR Operational Section. Employee performance is influenced simultaneously by the characteristics of talent management, knowledge management, and employee involvement by 76.2%, while the remaining 23.8% is influenced by variables not covered in the research.

Pengaruh Talent Management, Knowledge Management, dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bagian Operasional SDM PT. Perkebunan Nusantara III Medan)

Siti Salma Husnul Khatimah^{1*}, Feronica Simanjourang²

Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Nama penulis [nama email](#)

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Talent Management, Knowledge Management, Employee Engagement, Kinerja Karyawan

Received : 22, September

Revised : 24, October

Accepted: 26, November

©2023 Khatimah, Simanjourang:

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0](#)

[Internasional](#).



ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia telah mengalami kemajuan yang signifikan selama bertahun-tahun, dan kini sebagian besar menangani tugas-tugas strategis dibandingkan tugas administratif. Sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan strategis organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh Employee Engagement, Talent Management, dan Knowledge Management terhadap Prestasi Kerja pada PT. Bagian Operasional SDM Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dalam metodologi penelitian kuantitatif, pendekatan asosiatif digunakan dalam penelitian ini. Sampel penelitian berjumlah 45 responden dari PT. Bagian Operasional SDM Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Kinerja pegawai dipengaruhi secara bersamaan oleh karakteristik manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan keterlibatan pegawai sebesar 76,2%, sedangkan sisanya sebesar 23,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak tercakup dalam penelitian.

PENDAHULUAN

Kualitas suatu perusahaan tergantung pada seberapa baik karyawannya melakukan pekerjaannya. Kinerja yang dihasilkan pegawainya merupakan bentuk prestasi nyata yang diharapkan dari penyelesaian pekerjaan. Talent management dan knowledge management adalah dua cara bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan. Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan talent management diberikan berupa pelatihan yang didistribusikan kepada karyawan yang membutuhkan pelatihan tersebut. Proses pelatihan talent management yang diberikan kepada karyawan masih belum berjalan dengan baik dikarenakan pelatihan hanya diberikan kepada yang tidak memenuhi target kinerja yang ditetapkan perusahaan dan kurangnya monitoring dan evaluasi terhadap karyawan yang memiliki talenta khusus untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan optimal.

Manajemen pengetahuan adalah strategi perusahaan lain yang dapat meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan. Di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, pelatihan manajemen pengetahuan hanya diberikan pada bagian IT. Pegawai yang mendapatkan pelatihan tidak membagikan pengetahuan barunya kepada pegawai lainnya, sehingga masih ada pegawai yang belum mengetahui tentang teknologi yang digunakannya dalam bekerja. Employee engagement perlu dibangun perusahaan untuk menciptakan hubungan yang positif dengan karyawannya, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Salah satu faktor dari human capital yaitu employee engagement dapat membantu perusahaan berkembang dan berjalan dengan baik. Adanya employee engagement dalam perusahaan dapat memicu karyawan untuk melakukan kinerja dan berinovasi dengan lebih baik. Keinginan besar terhadap produktivitas akan dipupuk oleh keterlibatan karyawan dengan dukungan budaya organisasi, baik sebagai katalis maupun penghalang di era digital (Pakpahan dan Siregar, 2022).

Hasil observasi menunjukkan masih banyak karyawan yang bekerja diluar jam kantor yang juga membutuhkan pelatihan agar meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini berdampak langsung kepada kinerja employee engagement yang masih banyak bekerja diluar jam kerja kantor. Karyawan masih banyak yang lembur dengan intensitas lembur yang diberikan perusahaan sebanyak 50 jam dalam sebulan dikarenakan ada tugas baru yang harus diselesaikan secepatnya. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "Pengaruh Talent Management, Knowledge Management dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Operasional SDM PT. Perkebunan Nusantara III Medan)".

TINJAUAN PUSTAKA

Talent Management

Menurut Wicaksana et al (2021:29) *talent management* adalah seperangkat prosedur sumber daya manusia yang dikenal sebagai manajemen bakat bertujuan untuk menemukan pekerja yang memenuhi syarat untuk tugas-tugas yang perlu dilakukan organisasi dengan mengevaluasi, mengelola, dan meningkatkan bakat individu tergantung pada kinerja mereka. Menurut Haudi et al (2021:4) *talent management* adalah suatu metode atau teknik untuk memperoleh hasil penilaian yang tepat bagi setiap karyawan di perusahaan. Tujuan dari fungsi evaluasi ini adalah untuk mengevaluasi kapasitas karyawan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Knowledge Management

Menurut Hendrawan (2019:4) *knowledge management* adalah adalah serangkaian prosedur yang digunakan oleh organisasi untuk menemukan, memproduksi, mengklarifikasi, dan menyebarkan informasi untuk penelitian internal dan digunakan kembali. Menurut Probosari dan Siswanti (2017:1) *knowledge management* adalah adalah seperangkat prosedur untuk memproduksi dan menyebarkan informasi dalam suatu perusahaan untuk memaksimalkan pencapaian tujuan perusahaan.

Employee Engagement

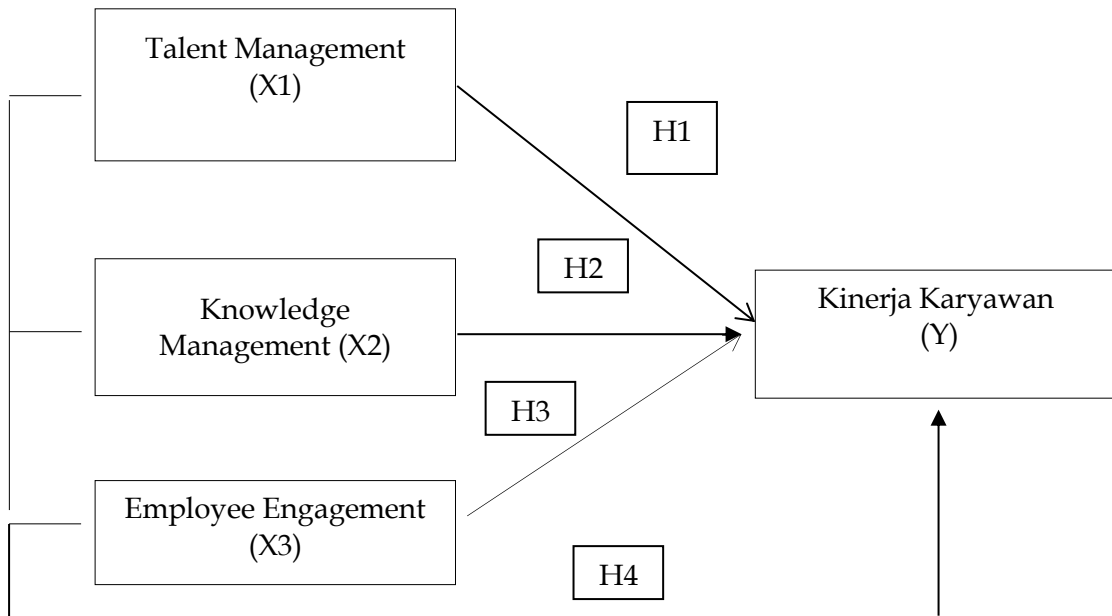
Menurut Khan (Agustini 2019:139) Keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai proses di mana anggota organisasi diberdayakan untuk melaksanakan tugas mereka dalam menghadapi ketidakpastian. Ini melibatkan bagaimana individu menggunakan tubuh, pikiran, dan emosi mereka untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka. Menurut Khan (Adi dan Fithriana 2018:3) *employee engagement* Hal ini digambarkan sebagai kehadiran psikologis seseorang di tempat kerja, baik secara fisik maupun mental, serta persepsi mereka terhadap suasana di sana, rasa keterhubungan mereka dengan pekerjaan dan tempat kerja, integrasi mereka ke dalamnya, dan tujuan mereka untuk bekerja dengan kinerja tinggi. tingkat bagi organisasi. fungsi yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Helfert (Indrasari 2017:51) menunjukkan bagaimana rangkaian keputusan individu manajemen yang berkelanjutan menentukan kinerja. Menurut Robbins (Budiyanto dan Mochklas 2020:9) kinerja karyawan merupakan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Menurut Osborn (Furqan dan Siregar 2022:220) menyatakan bahwa kinerja adalah jumlah dan kualitas tugas yang diselesaikan, baik yang diselesaikan oleh individu atau kelompok yang mematuhi standar atau prosedur yang ditetapkan perusahaan.

Kerangka Teoritis

Kerangka penelitian dapat dibuat berdasarkan ringkasan teori dan penelitian sebelumnya, dengan variabel independen termasuk *talent management* (X1), *knowledge management* (X2) dan *employee engagement* (X3). Kinerja karyawan merupakan variabel dependen saat ini (Y).



Gambar 1. Kerangka Teoritis

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif asosiatif. Seluruh karyawan Departemen Operasi HR PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan terlibat dalam penelitian ini. Pengambilan sampel jenuh digunakan dalam proses pengambilan sampel, dan seluruh 45 karyawan berpartisipasi sebagai responden. Peneliti mengumpulkan data sekunder dari dokumen terkait dan data primer dari 45 responden yang mengisi kuesioner secara langsung.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah salah satu dari empat belas BUMN yang didirikan pada tahun 1996 dan berfokus pada perkebunan, pengolahan, dan penjualan produk perkebunan. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berlokasi di Medan, Sumatera Utara, dan bertanggung jawab untuk mengawasi, memurnikan, dan menjual barang dagangan perkebunan.

1. Deskripsi Data Penelitian

Peneliti menggunakan data studi dari survei yang dilakukan pada PT. Departemen Operasi SDM Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan untuk analisisnya.

Jenis Kelamin

Tabel.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	35	77,8
Perempuan	10	22,2
Total	45	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

a. Usia

Tabel.2 Identitas Responden Berdasarkan Rentang Usia

Umur	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
20-30 Tahun	14	31,1
31-40 Tahun	21	46,7
41-50 Tahun	9	20,0
51-60 Tahun	1	2,2
Total	45	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

b. Tingkat Pendidikan

Tabel.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
SMA	7	15,6
Diploma	1	2,2
S1	37	82,2
Total	45	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

c. Jabatan

Tabel.4 Identitas Responden Berdasarkan Jabatan

Pekerjaan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Kepala Subbagian	4	8,9
Asisten	9	20,0
Karyawan Pelaksana	24	53,3
Honor	8	17,8
Total	45	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

d. Penghasilan

Tabel.5 Identitas Responden Berdasarkan Pendapatan atau Penghasilan

Pendapatan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Rp. 2.500.000 s.d Rp. 3.000.000	8	17,8
Rp. 3.500.000 s.d Rp. 5.000.000	6	13,3
Rp. 6.000.000 s.d 8.000.000	15	33,3
> Rp. 10.000.000	16	35,6
Total	45	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

2. Uji Instrumen
 a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel.6 Uji Validitas Variabel

Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
X1.1	0,586	0,294	Valid
X1.2	0,702	0,294	Valid
X1.3	0,727	0,294	Valid
X1.4	0,522	0,294	Valid
X1.5	0,807	0,294	Valid
X1.6	0,807	0,294	Valid
Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
X2.1	0,595	0,294	Valid
X2.2	0,727	0,294	Valid
X2.3	0,618	0,294	Valid
X2.4	0,656	0,294	Valid
X2.5	0,529	0,294	Valid
X2.6	0,554	0,294	Valid
Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
X3.1	0,619	0,294	Valid
X3.2	0,476	0,294	Valid
X3.3	0,681	0,294	Valid
X3.4	0,684	0,294	Valid
X3.5	0,322	0,294	Valid
X3.6	0,412	0,294	Valid
Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
Y1	0,784	0,294	Valid
Y2	0,709	0,294	Valid
Y3	0,675	0,294	Valid
Y4	0,504	0,294	Valid
Y5	0,653	0,294	Valid
Y6	0,637	0,294	Valid
Y7	0,845	0,294	Valid
Y8	0,777	0,294	Valid
Y9	0,381	0,294	Valid
Y10	0,645	0,294	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Terlihat dari uraian tabel di atas bahwa nilai r ditentukan untuk pernyataan pada variabel keempat > dari r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa klaim yang dibuat dalam tabel untuk mendukung penelitian tersebut adalah benar.

b. Uji Reliabilitas

Penelitian ini memperoleh hasil uji reabilitas sebagai berikut:

Tabel.7 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Konstanta	Reliabilitas
Talent Management (X1)	0,762	0,6	Reliabel
Knowledge Management (X2)	0,665	0,6	Reliabel
Employee Engagement (X3)	0,813	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,867	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Pada tabel 7 diatas seluruh data instrumen angket pada keempat variabel adalah reliabel, karena semua item pertanyaan mempunyai nilai *Cornbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,30687304
Most Extreme Differences	Absolute	0,099
	Positive	0,096
	Negative	-0,099
Test Statistic		0,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Dengan tingkat signifikansi 5%, hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa variabel residual berdistribusi normal jika nilai Asymptote kesalahan signifikan (2 sisi) melebihi 0,05. Nilai Sig dua ekor yang diketahui adalah 0,200, seperti yang ditunjukkan dalam tabel sebelumnya. Oleh karena itu, data penelitian tersebar secara teratur.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel.9 Hasil Uji Multikolinearitas

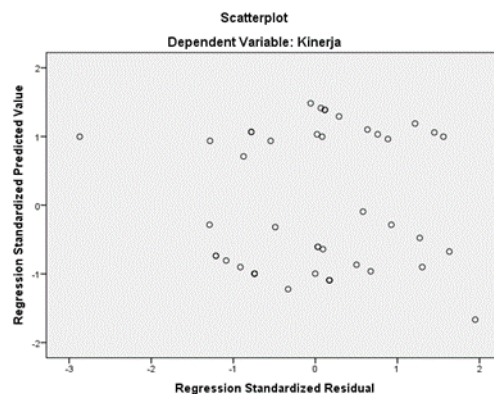
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,659	3,205			
	Talent Management	0,319	0,138	0,239	0,501	1,994
	Knowledge Management	0,234	0,113	0,165	0,849	1,178
	Employee Engagement	3,460	0,571	0,623	0,512	1,953

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Tabel 9 menunjukkan bahwa 1.953 dan 1.178 karyawan mengambil bagian dalam manajemen pengetahuan dengan biaya kurang dari 10 USD per unit. Nilai VIF untuk manajemen talenta adalah 1,994, dan nilai toleransi variabel prosedur manajemen pengetahuan adalah 0,849, nilai toleransi variabel prosedur manajemen pegawai berkelanjutan adalah 0,512, dan nilai toleransi variabel prosedur manajemen talenta adalah 0,501. Oleh karena itu, tidak ada bukti multikolinearitas pada ketiga variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Pada grafik scatterplot, titik data tidak membentuk pola tertentu, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2. Semakin banyak distribusi titik data yang tersebar di atas dan di bawah nol menunjukkan distribusi data yang acak. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel berikut berisi temuan uji analisis regresi linear berganda studi ini:

Tabel.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,659	3,205		1,765	0,085
	Talent Management	0,319	0,138	0,239	2,305	0,026
	Knowledge Management	0,234	0,113	0,165	2,073	0,044
	Employee Engagement	3,460	0,571	0,623	6,059	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan pada tabel 10 maka persamaan linear dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,659 + 0,319X_1 + 0,234X_2 + 3,460X_3$$

Penjelasan berikut dapat digunakan untuk memahami deskripsi persamaan:

1. Koefisien konstanta sebesar 5,659, artinya nilai kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 5,659 jika variabel bebas yaitu standar *talent manajemen* (X1), manajemen pengetahuan (X2), dan keterikatan karyawan (X3) mempunyai nilai sebesar (0) nol.
2. Variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,319 setiap kenaikan satu satuan koefisien regresi manajemen talenta (X1) yaitu sebesar 0,319.
3. Variabel kinerja karyawan (Y) akan tumbuh sebesar 0,234 setiap kenaikan satu satuan pada variabel manajemen pengetahuan (X2), sesuai dengan koefisien regresi sebesar 0,234 untuk X2.
4. Variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 3,460 setiap kenaikan satu satuan pada variabel X3, sesuai dengan koefisien regresi keterikatan pegawai (X3) yaitu sebesar 3,460.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel.11 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,659	3,205		1,765	0,085
	Talent Management	0,319	0,138	0,239	2,305	0,026
	Knowledge Management	0,234	0,113	0,165	2,073	0,044

	Employee Engagement	3,460	0,571	0,623	6,059	0,000
--	---------------------	-------	-------	-------	-------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Tabel 11 menyajikan hasil pengujian parsial yang dihasilkan melalui penggunaan perangkat lunak SPSS. Hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Pada ambang signifikansi $0,026 < 0,05$ maka variabel kinerja pegawai (Y) dan variabel manajemen talenta (X1) menunjukkan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,319 dan nilai thitung sebesar $2,305 > 1,682$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel manajemen talenta mempunyai pengaruh positif dan besar terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa Ha1 sesuai.
2. Variabel manajemen pengetahuan (X2) dan variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai thitung masing-masing sebesar $2,073 > 1,682$, nilai koefisien regresi positif sebesar 0,234, dan tingkat signifikansi $0,044 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh variabel manajemen pengetahuan. Temuan ini menunjukkan bahwa Ha2 sesuai.
3. Nilai koefisien regresi positif sebesar 3,460 dan nilai thitung sebesar $6,059 > 1,682$ pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ untuk variabel rotasi pegawai (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel yang melibatkan pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa Ha3 sesuai.
- 4.

b. Uji Simultan (Uji F)

Penelitian ini memperoleh hasil uji statistik F yang dapat dilihat pada tabel:

Tabel.12 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263,963	3	87,988	48,005	,000 ^b
	Residual	75,148	41	1,833		
	Total	339,111	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Knowledge Management, Talent Management

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Nilai Fhitung sebesar 48,005 ditemukan berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 12, yang menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel, yaitu 48,005 lebih besar dari 2,83. Nilai signifikansi dari manajemen pengetahuan, keterlibatan karyawan, dan manajemen talenta terhadap variabel kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,005$. Hasil menunjukkan bahwa ketika manajemen talenta (X1), manajemen pengetahuan (X2), dan partisipasi pegawai (X3) diterapkan secara bersamaan, mereka memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Gambar ini menunjukkan bahwa Ha4 baik-baik saja.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 ^a	0,778	0,762	1,354
a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Knowledge Management, Talent Management				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Koefisien determinasi atau nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel manajemen talenta (X1), manajemen pengetahuan (X2), dan kepemimpinan karyawan (X3) sebesar 76,2%. Sisanya sebesar 23,8% ditentukan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian. Hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel 13 di atas.

PEMBAHASAN

Pengaruh Talent Management (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada program SPSS, variabel manajemen talenta (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,319 dan nilai t hitung sebesar 2,305 lebih besar dari 1,682, dengan tingkat signifikansi 0,026 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh variabel manajemen talenta (X1). Pada akhirnya, diputuskan bahwa Ha1 disetujui dan H01 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di divisi manajemen manusia PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sangat dipengaruhi oleh manajemen talenta. Hal ini menunjukkan bagaimana karyawan di PT. Pengelolaan talenta dapat dimanfaatkan oleh Departemen Operasional SDM Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan cara mengembangkan kemampuannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Pengembangan talenta yang dapat dilakukan melalui mentoring karyawan merupakan salah satu taktik yang dapat dimanfaatkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pekerja. Karyawan yang belum memenuhi target kinerja perusahaan mengikuti pelatihan yang diadakan setiap enam bulan sekali di PT. Perkebunan Nusantara III Medan dalam rangka menyelenggarakan manajemen talenta. Hal tersebut dirasa masih kurang efektif dikarenakan semua karyawan pasti memiliki talentanya masing-masing dan perlu diasah kembali agar dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya.

Pengaruh *Knowledge Management* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ada nilai t hitung untuk variabel manajemen pengetahuan (X2) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 2,073 lebih besar dari 1,682, dengan tingkat signifikansi 0,044 kurang dari 0,05, dan koefisien regresi positif 0,234. Ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel manajemen pengetahuan (X2). Pada akhirnya, H02 ditolak dan Ha2 disetujui. Oleh karena itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Divisi Operasional SDM Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dipengaruhi secara signifikan oleh manajemen pengetahuan. Hal ini menunjukkan bagaimana manajemen pengetahuan dapat menjadi lebih mudah bagi anggota staf dengan menggunakan teknologi, sehingga meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja. Pengusaha dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui penggunaan teknologi, dan mereka juga dapat melatih anggota staf mengenai hal tersebut untuk meningkatkan kolaborasi dan produktivitas. Dilihat dari karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang masih kurang dalam *shared knowledge* sehingga masih banyak yang tidak mengetahui tentang teknologi baru yang digunakan perusahaan untuk bekerja. Hal ini seharusnya menjadi pertimbangan perusahaan agar dapat memberikan pelatihan menyeluruh kepada karyawannya agar dapat menyebar *knowledge* baru yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja.

Pengaruh *Employee Engagement* (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian yang dilakukan pada program SPSS, variabel acak karyawan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai t hitung sebesar 6,059 > 1,682 dengan tingkat signifikansi 0,044 < 0,05 dan nilai koefisien regresi positif sebesar 3,460. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dan variabel pegawai tidak terbatas (X3) mempunyai hubungan yang positif dan substansial. Pada akhirnya diketahui Ha3 disetujui dan H03 ditolak. Hasil penelitian adalah kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh keberlangsungan kerja karyawan di PT. Divisi Operasional SDM Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Hal ini menunjukkan bagaimana *employee engagement* dapat mendorong pekerja untuk berinvestasi dalam pekerjaan mereka dan berupaya mencapai keunggulan guna meningkatkan produktivitas. Ketersediaan karyawan akan meningkatkan output karena pekerja akan menggunakan seluruh sumber dayanya untuk memberikan pekerjaan sebaik mungkin. Banyak pekerja di PT. Departemen Operasi SDM Perkebunan Nusantara III Medan terus bekerja hingga jam kerja agar dapat menyelesaikan proyek tepat waktu. Banyaknya tuntutan pekerjaan yang mereka terima dikarenakan jumlah karyawan yang tidak memadai untuk *handle* seluruh karyawan kantor. Tugas-tugas mendadak juga kerap diberikan oleh atasan untuk diselesaikan dengan segera. Maka dari itu perusahaan berusaha untuk mengapresiasi kinerja pegawai dengan memberikan reward sebagai bentuk timbal balik dan kepedulian dari perusahaan terhadap karyawan.

Pengaruh Talent Management (X1), Knowledge Management (X2) Dan Employee Engagement (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut hasil uji hipotesis yang dilakukan secara bersamaan, nilai signifikansi manajemen talenta (X1), manajemen pengetahuan (X2), dan keterlibatan karyawan (X3) masing-masing sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai F hitung sebesar 48,005, yang menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, yaitu $48,005 > 2,83$. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel independen manajemen talenta (X1), manajemen pengetahuan (X2), dan keterlibatan karyawan (X3) dapat berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y). Pada pengujian simultan, variabel keterikatan karyawan (3,460) dan variabel manajemen talenta masing-masing memiliki nilai koefisien beta yang lebih rendah sebesar 0,234, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dikarenakan bahwa kinerja karyawan menurun dikarenakan talent management dan *knowledge management* belum diberikan secara menyeluruh kepada seluruh karyawan yang bekerja dan memberikan pekerjaan tambahan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas diluar jam kantor. Dalam hal ini perusahaan harus memberikan *talent management*, *knowledge management* dan *employee engagement* yang adil dan secara keseluruhan kepada seluruh karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Penerapan Talent Management memberikan dampak yang signifikan dan bermanfaat terhadap kinerja karyawan, menurut HR Operation Department PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Kinerja pegawai divisi Operations PT HR. Manajemen pengetahuan memberikan dampak yang baik dan besar bagi Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Departemen Operasi SDM PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mengamati bahwa keterikatan karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja.
4. Departemen HR Operation, Talent Management, Knowledge Management, dan Employee Engagement di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang bekerjasama (bersamaan) mempunyai pengaruh yang kuat dan menguntungkan terhadap kinerja pekerja, dengan tingkat pengaruh yang besar sebesar 76,2%. Faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini berdampak pada 23,8% sisanya.

Setelah melakukan penelitian, pembahasan dan kesimpulan dari hasil yang sudah diperoleh, maka saran yang dapat peneliti berikan yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan PT. Departemen Operasi SDM Perkebunan Nusantara III Medan akan secara rutin memberikan pelatihan dan dukungan manajemen talenta kepada anggota staf untuk membantu mereka mengembangkan kemampuan dan meningkatkan kinerja.
2. Dalam rangka membantu seluruh PT. Pegawai Perkebunan Nusantara III Medan menjadi lebih berpengetahuan dalam bekerja dan lebih produktif dalam bekerja, hal ini bertujuan agar Departemen HR Operation menerapkan manajemen pengetahuan kepada seluruh pegawai.
3. Dalam rangka menumbuhkan keterikatan karyawan, diharapkan HR Operation Department PT. Perkebunan Nusantara III Medan akan lebih memperhatikan ekspektasi beban kerja yang dibebankan kepada pegawainya dan memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja sebagai bentuk timbal balik atas hasil kerja yang telah dicapai pegawai.

PENELITIAN LANJUTAN

Karena setiap penelitian mempunyai keterbatasan, diharapkan temuan ini dapat membantu orang lain untuk belajar lebih banyak tentang kondisi kerja di lingkungan kerja sebenarnya. Perusahaan juga diharapkan dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai panduan dan masukan ketika menerapkan berbagai kebijakan perusahaan. Selain itu, perpustakaan harus mengambil manfaat dari bahan bacaan ilmiah penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih saya ucapkan kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini dan telah memberikan masukan, kritik dan sarannya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Agung Nugroho & Fithriana, Noora. 2018. *Employee Engagement (Pada Sektor Bisnis dan Publik)*. Malang: CV IRDH.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Budiyanto, Eka & Mochklas Mochamad. 2020. *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV AA Rizky.
- Furqan, S., & Siregar, O. M. 2022. *Analisis Perekrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan (Studi Kasus Pada Sojourner Creative Agency Medan)*. *Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*. Vol. 2. No. 6. Universitas Sumatera Utara.
- Haudi, Lestariningsi, Ariyanto, Siagian. 2021. *Pengantar Manajemen Talenta*. Sumatera Barat: Insan Cendekia Mandiri.

- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Pakpahan, B. H., & Siregar, O. M. (2022). The Impact Of Organization Culture On Employee Engagement For Library Officers In Universitas Negeri Medan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, 2(1), 1-5.
- Probosari, Ninik & Siswanti Yuni. 2017. *Manajemen Pengetahuan: Pendekatan Konsep dan Aplikasi Riset (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Media Mandala.
- Wicaksana, Sarinastiti, Syahid, Fitri. 2021. *Manajemen Pengembangan Talenta*. Riau: DD Publishing.