

Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja, Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ekspedisi di Kota Batam

Sandoko Ompusunggu¹, Adi Neka Fatyandari²

¹ Universitas Internasional Batam

email: 2041081.sandoko@uib.edu

² Universitas Internasional Batam

Email korespondensi: adi.neka@uib.ac.id

Abstract

This research discusses the influence of work discipline, work motivation, talent management, knowledge management and compensation on the performance of expedition employees in Batam City. This research aims to find the relationship between each independent variable and the dependent variable. The research method uses quantitative by using Google Form as a tool for collecting data. The data used are respondents from expedition company employees in Batam City totaling 300 employees. The SPSS program is the application used to test research data. The research results explain that work discipline influences employee performance, work motivation influences employee performance, talent management influences employee performance, knowledge management influences employee performance and compensation influences employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Talent Management, Compensation*

A. Latar Belakang Teoritis

Ketika beraktivitas perusahaan akan mengharapkan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor dalam mendukung tercapainya tujuan. Sumber daya manusia yang ada adalah karyawan atau pekerja yang merencanakan, mengatur, melaksanakan dan mengendalikan operasi perusahaan (Herwanto & Radiansyah, 2022). Dengan memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, perusahaan memainkan peran penting dalam kesejahteraan karyawannya. Untuk mewujudkan perusahaan yang besar dan progresif yang dapat secara serius dan bertanggung jawab menangani tugas dan tugasnya, diperlukan personel yang kompeten. Bagi suatu perusahaan, tersedianya SDM profesional serta berkualitas adalah prasyarat untuk meningkatkan hasil usaha atau pendapatan perusahaan dan konsumen.

Oleh karena itu, langkah-langkah personel dengan fokus penggunaan aktivitas yang berbeda harus ditingkatkan secara metodis dan sesuai aktivitas. Dengan upaya tersebut, diharapkan regulasi perusahaan di berbagai bidang akan diperbarui, yang akan mengarah pada pola pikir yang lebih bertanggung jawab yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan kualitatif dan kuantitatif yang berhasil dicapai dengan melakukan pekerjaan yang telah diberikan, kemudian kinerja karyawan

merupakan gabungan dari upaya, peluang dan kemampuan yang akan terlihat dari pekerjaan yang dilakukan (Tri Saputra et al., 2020).

Banyak permasalahan yang dialami perusahaan salah satunya tidak disiplinnya dalam bekerja yang terjadi dikarenakan karyawan kurang sadar saat menggunakan metode 5S dalam bekerja. Kemudian tanggung jawab serta manajemen waktu dinilai belum efektif saat bekerja. Saat perusahaan membutuhkan SDM untuk waktu tertentu akan tetapi pegawai tidak hadir bekerja yang menyebabkan berkurangnya produktivitas. Pegawai dinilai kurang mentaati peraturan yang telah ditentukan perusahaan dan bekerja yang tidak sesuai dengan SOP yang menyebabkan tidak lancarnya pekerjaan. Perusahaan mengharapkan manajemen waktu yang baik dari karyawannya sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan (Ratnasari et al., 2021).

Motivasi muncul karena faktor internal yang artinya berasal dari diri dan eksternal yang artinya dari luar diri. Motivasi memiliki arti seluruh proses dalam memberikan dukungan kepada pegawai agar mau bekerja secara tim dengan tanpa di paksa (Nasution & Priangkatara, 2022). Motivasi adalah upaya untuk memberikan dorongan kepada seseorang agar melakukan Tindakan sesuai keinginan, kemudian motivasi merupakan penggerak karyawan dalam bertindak karena sikap karyawan berkeinginan pada tujuan

yang didukung oleh keinginan dalam mencapai yang diinginkan. Motivasi karyawan memiliki peranan yang sangat vital disebabkan adanya motivasi perusahaan menginginkan karyawan akan bekerja dengan giat serta bersemangat. Pemimpin wajib memberikan motivasi terhadap bawahan karena terdapat pembagian tugas yang mungkin dilakukan secara terencana. Motivasi merupakan memberikan semangat yang akan menimbulkan kerja keras sehingga pekerjaan lebih efektif.

Salah satu upaya perusahaan dalam menjaga karyawan agar bertahan di perusahaan adalah dengan merencanakan serta menerapkan manajemen talenta. Perusahaan menginginkan adanya SDM yang unggul dalam tim yang dimiliki, sehingga perusahaan membutuhkan dalam mempertahankan talenta yang saat ini dimiliki yaitu karyawan. Perusahaan akan mengupayakan dalam mendapatkan, mempertahankan dan mengembangkan karyawan bertalenta adalah melalui manajemen talenta. Menurut (Sitorus et al., 2022) manajemen talenta adalah proses dalam memastikan perusahaan dalam memenuhi posisi penting yang ada untuk memimpin perusahaan di masa mendatang dan menentukan posisi agar memberi dukungan kepada perusahaan. Manajemen talenta diartikan sebagai usaha yang telah direncanakan perusahaan dengan menggabungkan penerapan praktek SDM yang meliputi penilaian serta perekrutan.

Kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan serta menggunakan pengetahuan yang dimiliki bergantung kepada SDM yang dimilikinya. Manajemen pengetahuan dapat mengelola, memproses, membuat, menyimpan dan menyebarkan sumber daya yang dimiliki perusahaan (Khairawati et al., 2021). Perusahaan dapat menentukan arah yang ingin dituju sehingga dapat menambahkan pengetahuan dan meningkatkan SDM yang dimiliki. Pengetahuan merupakan asset yang dimiliki karyawan sehingga perlu dikembangkan dan dikuasai untuk meningkatkan karir karyawan. Perusahaan dapat mengelola pengetahuan dengan menerapkan manajemen pengetahuan. Manajemen pengetahuan dapat menambah produktivitas karyawan serta menambah inovatif dan kreativitas karyawan.

Kompensasi digunakan pegawai dalam mencukupi kebutuhan atau keinginannya. Jumlah penghargaan menggambarkan kepuasan dan status pegawai. Besaran kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karuawan ditentukan oleh posisinya, yang artinya semakin tinggi posisinya semakin besar juga kompensasi yang diberikan perusahaan. Kompensasi digunakan demi tujuan karyawan. Cara dalam menggapai tujuan serta memenuhi keinginan seluruh pihak, perusahaan wajib memberikan kompensasi sesuai dengan prinsip wajar dan adil. Perusahaan akan memberikan pekerjaan kepada karyawan ketika produksi banyak. Jumlah kompensasi yang diberikan sudah dijelaskan kepada karyawan yang kemudian karyawan akan mengetahui berapa jumlah kompensasi yang akan diterima. (Alfiansyah, 2021).

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk meneliti salah satu industry di Kota Batam yaitu ekspedisi. Terdapat banyak ekspedisi di Kota Batam akan tetapi terdapat petugas di beberapa ekspedisi di Batam dinilai kurang paham dengan berbagai jenis pengiriman keluar Kota Batam. Seperti kejadian yang diberitakan batamos.co.id salah satu pengguna ekspedisi pengiriman JNE yang berada di daerah Batam Kota, ingin mengembalikan barang yang dibeli melalui online shop dikarenakan rusak secara fisik akan tetapi petugas menyampaikan untuk mengembalikan barang diharuskan menggunakan ekspedisi yang sama dan teteap membayar pajak. Padahal berdasarkan peraturan pengiriman barang dibagi menjadi 5 yaitu ecommerce, UMKM, transit, pengembalian dan pribadi sehingga dapat dikatakan pengguna ekspedisi dapat mengembalikan barang tanpa membayar pajak dikarenakan termasuk kategori pengembalian.

B. Metode Penelitian

Menurut Sari (2021) penelitian dasar adalah penelitian dengan tujuan dalam menyempurnakan teori-teori yang sudah ditentukan sebelum digunakan. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang berfokus untuk menentukan apakah variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan sebab akibat (Hair et al.,

2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan kerja, motivasi kerja, manajemen talenta, manajemen pengetahuan, kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

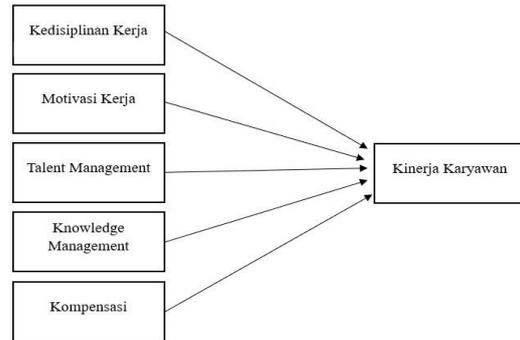
Objek dari penelitian ini merupakan pekerja perusahaan ekspedisi di Kota Batam. Peneliti membagikan Google Forms kepada perusahaan ekspedisi di Kota Batam guna mengumpulkan data. Teknik penelitian penelitian ini dapat dikatakan sebagai teknik purposive sampling apabila memenuhi kriteria tertentu (Lenaini, 2021).

Pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada calon responden melalui Google Form dengan cara mengirimkan kuesioner secara langsung kepada masing-masing calon responden untuk keperluan pendataan. Informasi demografis responden dimasukkan dalam bagian pertama kuesioner. Pernyataan responden tentang disiplin kerja, motivasi kerja, manajemen pengetahuan, manajemen bakat dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dimasukkan ke dalam tujuh bagian dan 33 pernyataan.

Tujuan dari penelitian ini adalah demi menemukan keterkaitan setiap variabel bebas dan variabel terikat dalam data longitudinal yang merupakan penggabungan data time series dan cross sectional, maka regresi panel merupakan metode analisa data yang akan diterapkan ketika penelitian ini berlangsung (Alfiah, 2021). Program SPSS adalah aplikasi untuk menguji data penelitian. Uji analisa deskriptif, uji bias metode umum, uji outer model, pengujian validitas data, pengujian reliabilitas data, uji inner model, pengujian determinasi, dan uji indeks kualitas merupakan langkah-langkah dalam proses menganalisa data.

Berdasarkan pembahasan maka dapat dikembangkannya model penelitian yang digunakan sebagai berikut:

Gambar 3.1
Model Penelitian



Sumber: Penulis (2023)

Menurut model dan uraian diatas dapat dijelaskan hipotesis pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

- H1: Terdapat pengaruh positif antara Kedisiplina Kerja terhadap kinerja karyawan.
- H2: Terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.
- H3: Terdapat pengaruh positif antara Talent Mangement terhadap kinerja karyawan.
- H4: Terdapat pengaruh positif antara Knowledge Management terhadap kinerja karyawan.
- H5: Terdapat pengaruh positif antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

C. Hasil Dan Pembahasan
Demografi Responden

Penelitian ini memfokuskan kepada masyarakat berdomisili di Kota Batam yang bekerja sebagai karyawan ekspedisi. Pengumpulan data menggunakan google formulir yang disebarkan secara online kepada karyawan ekspedisi di Kota Batam. Waktu pengumpulan data dilaksanakan dalam bulan Mei 2023 – Juni 2023.

Tabel 3.1
Tabel Distribusi Kuesioner

Keterangan	Jumlah Responden
Kuesioner yang terkumpul	300
Kuesioner yang tidak diisi lengkap	0
Kuesioner yang dapat diuji	300

Sumber: Data diolah (2023)

Terlihat tabel 3.1 menjelaskan bahwa terdapat 300 kuesioner yang terkumpul. Kuesioner yang dibagikan tidak terdapat kuesioner yang diisi tidak lengkap ataupun tidak memenuhi syarat sehingga penghapusan kuesioner tidak diperlukan. Dengan begitu kuesioner yang dapat diolah berjumlah 300.

Tabel 3.2
Jenis Kelamin Responden

Responden	Frekuensi	Persentase
Laki – Laki	240	80%
Perempuan	60	20%
Total	300	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Terlihat tabel 3.2 menjelaskan bahwa terdapat frekuensi 240 responden berjenis kelamin laki – laki dan 60 responden perempuan. Responden berjenis kelamin laki – laki memiliki persentase 80% dan perempuan memiliki persentase 20%. Artinya jumlah responden laki – laki jauh lebih banyak dibandingkan responden perempuan.

Tabel 3.3
Usia Responden

Responden	Frekuensi	Persentase
18 – 25 Tahun	117	39%
26 – 30 Tahun	160	53.3%
31 – 36 Tahun	20	6.7%
> 37 Tahun	3	1%
Total	300	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Terlihat tabel 3.3 menjelaskan bahwa terdapat frekuensi 117 responden berusia 18 – 25 tahun, 160 responden berusia 26 – 30 tahun, 20 responden berusia 31 – 36 tahun dan 3 responden berusia lebih dari 37 tahun. Responden usia 18 – 25 tahun memiliki persentase 39%, 26 – 30 tahun memiliki persentase 53.3%, 31 – 36 tahun memiliki persentase 6.7% dan berusia lebih dari 37 tahun memiliki persentase 1%. Artinya karyawan ekspedisi di Kota Batam didominasi berusia 26 – 30 tahun.

Tabel 3.4
Pendidikan Terakhir Responden

Responden	Frekuensi	Persentase
SMP	5	1.7%
SMA	210	70%
Diploma	18	6%
S1	61	20.3%
S2	6	2%
S3	0	0%
Total	300	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Terlihat tabel 3.4 menjelaskan bahwa terdapat frekuensi 5 responden dengan pendidikan terakhir SMP / Sederajat, 210 responden berpendidikan terakhir SMA / Sederajat, 18 responden berpendidikan terakhir Diploma, 61 responden berpendidikan terakhir S1, 6 responden berpendidikan terakhir S2 dan tidak ditemukan responden berpendidikan terakhir S3. Responden SMP / Sederajat berpersentase 1.7%, responden SMA / Sederajat berpersentase 70%, responden Diploma berpersentase 6%, responden S1 berpersentase 20.3%, responden S2 berpersentase 2% dan tidak ditemukan responden berpendidikan terakhir S3. Artinya karyawan perusahaan ekspedisi di Kota Batam didominasi dengan pegawai dengan pendidikan terakhir SMA / Sederajat.

Tabel 3.5
Posisi Jabatan Responden

Responden	Frekuensi	Persentase
Admin	55	18.3%
Kurir	186	62%
Staff Store	32	10.7%
Admin Store	27	9%
Total	300	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Terlihat tabel 3.5 menjelaskan bahwa terdapat frekuensi 55 responden yang bekerja sebagai Admin, 186 responden bekerja sebagai Kurir, 32 responden bekerja sebagai Staff Store dan 27 responden bekerja sebagai Admin Store. Responden bekerja sebagai Admin berpersentase 18.3%, responden bekerja sebagai Kurir berpersentase 62%, responden bekerja sebagai Staff Store berpersentase 10.7%, responden bekerja sebagai Admin Store berpersentase 9%,

Artinya posisi pekerjaan yang paling diminati di perusahaan ekspedisi di Kota Batam adalah kurir.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menggunakan statistik penjelasan data dan deskripsi data. Berdasarkan nilai rata-rata, minimum, maksimum, dan deviasi, tujuan dari analisis ini adalah untuk menyajikan ringkasan atau deskripsi data dalam variabel. Statistik yang digunakan untuk memecah data menjadi informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami disebut statistik deskriptif. Dengan memberikan garis besar eksplorasi dengan menunjukkan bagaimana hubungan antara faktor otonom dan ukuran perusahaan diprosikan oleh staf manajerial puncak. Hasil analisis statistik deskriptif disajikan pada Tabel 3.6.

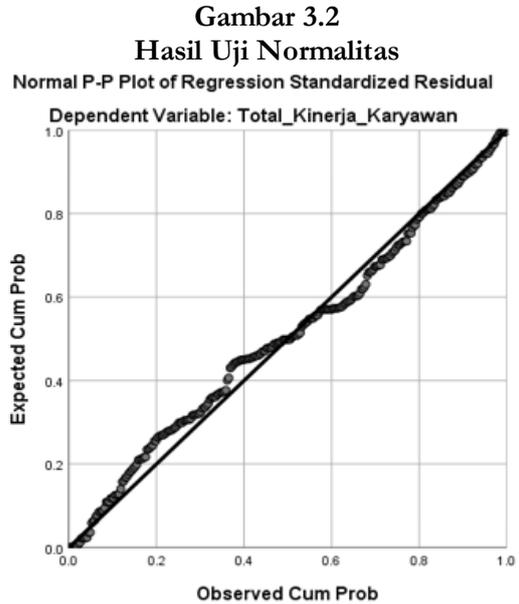
Tabel 3.6
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev
KD	300	0	6.00	21.06	2.956
MK	300	0	8.00	21.15	2.860
TM	300	0	6.00	21.25	2.691
KM	300	0	5.00	21.28	2.861
KO	300	0	6.00	21.20	2.645
KK	300	0	5.00	21.13	2.915

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang digunakan untuk memilih model relaps pada pameran perwakilan yang bekerja di organisasi penyampaian, sehingga pemanfaatan model relaps dapat dilihat pada Gambar 3.2. Menurut grafik, fokus penyebaran dan mengikuti garis miring adalah penyebaran garis biasa.



Sumber: Data diolah (2023)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memutuskan apakah ada multikolinearitas antara faktor bebas dalam model relaps. Pada model regresi tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas jika nilai uji VIF variabel bebas kurang dari 10, seperti terlihat pada Tabel 3.7.

Tabel 3.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variable	Collinearity Statistics		Description
	Tolerance	VIF	
Kedisiplinan Kerja	0.489	2.277	No Multicollinearity
Motivasi Kerja	0.424	2.358	No Multicollinearity
Talent Management	0.388	2.576	No Multicollinearity
Knowledge Management	0.410	2.438	No Multicollinearity
Kompensasi	0.391	2.556	No Multicollinearity

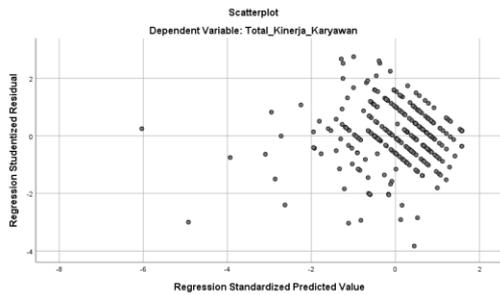
Variable Dependent: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

Uji Heterokedastistas

Pada Gambar 3.3 cenderung terlihat bahwa fokus menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada hub Y. Model regresi tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sebagai akibatnya.

Gambar 3.3
Hasil Uji Heterokedastistas



Sumber: Data diolah (2023)

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat apakah pertanyaannya sama dengan yang digunakan untuk variabel yang akan diuji nanti. Suatu pertanyaan dinyatakan valid berdasarkan uji validitas kriteria jika nilai korelasinya lebih besar dari 0,3 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Semua variabel dari pertanyaan yang dilihat memenuhi persyaratan lebih besar dari 0,3 dan lebih kecil dari 0,05. Nilai korelasi dan nilai signifikansi setiap item pertanyaan, selain uraian validitasnya disajikan pada Tabel 3.8.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai Korelasi	Nilai Signifika nsi	Keterang an
Kedisiplin an Kerja 1	0.635	0.000	Valid
Kedisiplin an Kerja 2	0.588	0.000	Valid
Kedisiplin an Kerja 3	0.627	0.000	Valid
Kedisiplin an Kerja 4	0.648	0.000	Valid
Kedisiplin an Kerja 5	0.627	0.000	Valid
Motivasi Kerja 1	0.616	0.000	Valid
Motivasi Kerja 2	0.592	0.000	Valid

Motivasi Kerja 3	0.632	0.000	Valid
Motivasi Kerja 4	0.604	0.000	Valid
Motivasi Kerja 5	0.650	0.000	Valid
Talent Managem ent 1	0.652	0.000	Valid
Talent Managem ent 2	0.542	0.000	Valid
Talent Managem ent 3	0.600	0.000	Valid
Talent Managem ent 4	0.647	0.000	Valid
Talent Managem ent 5	0.658	0.000	Valid
Knowledg e Managem ent 1	0.608	0.000	Valid
Knowledg e Managem ent 2	0.602	0.000	Valid
Knowledg e Managem ent 3	0.651	0.000	Valid
Knowledg e Managem ent 4	0.647	0.000	Valid
Knowledg e Managem ent 5	0.662	0.000	Valid
Kompens asi 1	0.647	0.000	Valid
Kompens asi 2	0.665	0.000	Valid
Kompens asi 3	0.630	0.000	Valid
Kompens asi 4	0.675	0.000	Valid
Kompens asi 5	0.518	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	0.658	0.000	Valid

1			
Kinerja Karyawan 2	0.648	0.000	Valid
Kinerja Karyawan 3	0.631	0.000	Valid
Kinerja Karyawan 4	0.660	0.000	Valid
Kinerja Karyawan 5	0.615	0.000	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menggunakan kuisisioner berguna untuk menentukan stabil atau tidaknya instrumen penelitian. Suatu variabel dikatakan solid jika nilai yang ditunjukkan oleh Cronbach's Alpha lebih besar dari atau sama dengan 0,6. Menurut Tabel 4.9, setiap pertanyaan untuk variabel kedisiplinan kerja sebesar 0,906, motivasi kerja sebesar 0,904, talent management sebesar 0,900, knowledge management sebesar 0,903, kompensasi sebesar 0,897, dan kinerja karyawan sebesar 0,906. Karena semua faktor memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 sehingga dapat diingat untuk pemeriksaan selanjutnya. Hasilnya, subjek menyatakan bahwa variabel penelitian ini semuanya reliabel. Tabel 3.9 menyajikan informasi dari hasil uji reliabilitas.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas

Variable	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kedisiplinan Kerja	0.906	Reliabel
Motivasi Kerja	0.904	Reliabel
Talent Management	0.900	Reliabel
Knowledge Management	0.903	Reliabel
Kompensasi	0.897	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.906	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil Uji Hipotesis

Metode regresi adalah metode statistik yang menguji hubungan antara satu atau lebih variabel bebas dan satu atau lebih variabel terikat. Regresi berganda merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini. karena variabel independen yang diuji adalah tipe data metrik dan melebihi satu. Model relaps yang berbeda digunakan untuk menyelidiki dampak dari variabel independent terhadap variabel yang dapat diandalkan dari dependen.

Hasil Uji F

Uji statistik F pada dasarnya mengungkapkan apakah variabel dependen dipengaruhi secara simultan oleh semua variabel independen model. Efek samping dari uji F dapat dilihat pada Tabel 3.10 sebagai berikut:

Tabel 3.10
Hasil Uji F

Model	F	Signifikan	Keterangan
Regressio n	86.164	0.000	Model layak digunakan

Sumber: Data diolah (2023)

Seperti terlihat pada Tabel 3.10, nilai signifikansinya adalah $0,000 = 0,05$. Uji statistik F menunjukkan bahwa variabel dependen kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh semua variabel independent disiplin kerja, motivasi kerja, manajemen bakat, dan manajemen pengetahuan pada waktu yang bersamaan.

Hasil Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan sejauh mana satu variabel independen, baik seluruhnya atau sebagian, dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Tabel 3.11 menampilkan representasi hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 3.11
Hasil Uji T

Model	Standar Koefisien B	Signifikan	Keterangan
Kedisiplin	0.040	0.480	Signifikan

an Kerja			
Motivasi Kerja	0.099	0.084	Signifikan
Talent Management	0.170	0.005	Signifikan
Knowledge Management	0.092	0.113	Signifikan
Kompensasi	0.467	0.000	Signifikan

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 3.11 dapat diketahui bahwa nilai signifikan variable kedisiplinan kerja $0.480 < 0,05$, motivasi kerja $0.084 < 0,05$, talent management $0,005 < 0,05$, knowledge management $0,113 < 0,05$, dan kompensasi $0,000 < 0,05$, sehingga secara parsial kedisiplinan kerja, motivasi kerja, talent management, knowledge management dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ekspedisi di Kota Batam. Semua variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

R² pada kondisi relaps rentan terhadap perluasan faktor bebas, dimana semakin banyak faktor otonom yang terlibat maka semakin menonjol R² esteem. Nilai Adjusted R² pada Tabel 3.12 menunjukkan bahwa variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat sebesar 58,7%, sedangkan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model dapat menjelaskan sebesar 41,3%.

Tabel 3.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square
1	0.587

Sumber: Data diolah (2023)

D. Kesimpulan

Menurut hasil uji penelitian yang dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen kedisiplinan kerja, motivasi kerja, talent manajemen, knowledge management dan kompensasi terhadap variabel dependen

yaitu kinerja karyawan. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Ratnasari et al., (2021) dan Nasution & Priangkatara (2022).
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Nasution & Priangkatara (2022) dan Hajjali et al., (2022).
3. Variabel manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Setyawan (2021), Sitorus et al., (2022), Miharja & Hayati (2021), Ariawan (2022), Kardo et al., (2020), Tri Saputra et al., (2020), Azhad & Anggraeni (2022) dan Dwi Purnama et al., (2020).
4. Variabel manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Setyawan, (2021), Ariawan (2022) dan Setyawan (2021).
5. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Fidianingrum & Sukarno (2021).

E. Rekomendasi

Rekomendasi dan saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Memperluas jangkauan penelitian seperti menjadi tingkat provinsi, negara maupun negara lain.
2. Mengganti pertanyaan kuesioner yang dianggap kurang menarik ataupun sulit untuk dipahami

F. Referensi

Alfiah. (2021). Pengaruh Kualitas Produk , Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor

- Honda Scoopy. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 4(1), 1–16. <http://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN>
- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145–155. <https://doi.org/doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6774> Published
- Ariawan, J. (2022). Pengaruh Talent Management dan Retensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Management sebagai Pemeditasi pada Karyawan Minimarket di Jakarta. *Literatus*, 4(1), 272–282. <https://doi.org/10.37010/lit.v4i1.778>
- Aris. (2020). *Petugas Ekspedisi Tak Paham Jenis Pengiriman*. Batampos.Co.Id. <https://batampos.co.id/2020/02/11/petugas-ekspedisi-tak-paham-jenis-pengiriman/>
- Azhad, M. N., & Anggraeni, Li. (2022). Manajemen Talenta Dan Pengembangan Karier Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 338. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4181>
- Dwi Purnama, M. W., Rahmawati, P. I., & Yulianthini, P. (2020). Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arta Sedana Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26212>
- Fidianeingrum, R., & Sukarno, G. (2021). Analisis Pengembangan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 33–45. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.469>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109(November 2019), 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *E-Qien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408–1418. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/876>
- Kardo, K., Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kabupaten Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4466>
- Khairawati, S., Arganingtyas, N., Sasono, H., & Wijiharta, W. (2021). Dampak Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan : Sebuah Pendekatan Manajemen Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02), 612–620. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2481>
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling. *Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39. <https://doi.org/10.31764/historis.vXiY.4075>
- Miharja, R., & Hayati, N. (2021). The Importance of Visionary Leadership and Talent Management to Improve the Employee Performance. *HOLISTICA – Journal of Business and Public Administration*, 12(2), 93–101. <https://doi.org/10.2478/hjbpa-2021-0016>
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50–64.

- <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.27>
- Ratnasari, S. L., L, B. S., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 153. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9084>
- Sari, D. N. (2021). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Ukuran Perusahaan dan Struktur Aset Terhadap Struktur Modal. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 9(2), 23–31. <https://doi.org/10.21067/jrma.v9i2.6079>
- Setyawan, A. (2021). the Effect of Knowledge Management and Talent Management on Organizational Performance With Organizational Culture As a Mediating Variable. *Manajemen Bisnis*, 11(1), 1–11. <https://doi.org/10.22219/mb.v11i1.16300>
- Sitorus, D., Lumbanraja, P., & Sinulingga, S. (2022). Effect of Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance with Employee Engagement as an Intervening Variable at PT Bank Mandiri, Jalan Bandung Branch. *International Journal of Research and Review*, 9(6), 406–411. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220643>
- Tri Saputra, R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 4(1), 90–99. <https://doi.org/10.33373/jtp.v4i1.2446>