

## Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Industri Manufaktur Dimediasi Pengembangan Karyawan

Alden Nelson<sup>1)</sup>, Irene Vangoh<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Internasional Batam  
email: [alden.nelson@uib.ac.id](mailto:alden.nelson@uib.ac.id)

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Internasional Batam  
email: [2041025.irene@uib.edu](mailto:2041025.irene@uib.edu)

### Abstract

*The research aims to analyze factors that influence employee performance mediated by employee development. The number of respondents was 470 employees who worked in manufacturing companies in the Batam area. Data analysis uses the Structural Equation Modeling (SEM)-SmartPLS method. The research results show that talent management, employee appreciation and knowledge management have an influence on employee performance. In addition, employee development has been proven to have an influence as a mediator between talent management and employee performance, but employee development variables cannot mediate between employee appreciation and knowledge management on employee performance. Companies can improve knowledge management by providing facilities for employees to increase their knowledge, and also implementing incentives for employees who excel as part of employee development to maximize employee performance.*

**Keywords:** *employee performance, knowledge management, talent management, employee development, employee rewards*

### A. Latar Belakang Teoritis

Sumber daya manusia berperan pengarah kebijakan dan kinerja perusahaan dalam meraih tujuan yang diinginkan (Riyadhi et al., 2022). Organisasi harus mampu membuat perubahan inovatif dan bermanfaat dalam mengambil keputusan untuk membuat strategi yang tepat supaya organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar serta dapat bersaing di situasi ekonomi yang baru. Sumber daya manusia termasuk ke dalam faktor penting terhadap masa depan dari sebuah organisasi. Di era industri 4.0 pemerintah Indonesia melalui Kementerian Industri agar setiap sektor melakukan perubahan dengan perkembangan teknologi sehingga organisasi dapat berkembang dengan cukup pesat. Investasi teknologi tergolong penting karena dengan teknologi yang memadai dapat membuat proses berjalannya organisasi menjadi lebih lancar. Hal ini sangat berdampak pada proses pengembangan dan hasil dari sebuah organisasi jika pengetahuan dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tidak maju. Dengan begitu, organisasi juga harus dapat mempersiapkan talentanya untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang cepat. Organisasi perlu mengetahui bagaimana cara mengembangkan sumber daya manusia secara tepat guna meningkatkan kinerja dan

mempengaruhi kemajuan organisasi. Sumber daya manusia yang bertalenta termasuk salah satu factor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja (Fidianingrum & Sukarno, 2021).

Organisasi perlu mendukung karyawannya dalam menemukan jati diri untuk kemajuan karir dan juga memotivasi karyawannya agar dapat menciptakan pengetahuannya sendiri guna meningkatkan keterampilan dan potensinya. Dengan begitu, kemampuan karyawan akan meningkat secara maksimal dan dapat lebih menguasai tugasnya dalam organisasi. Selain itu, kinerja karyawan harus dihargai oleh organisasi karena akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan dan keuntungan bagi perusahaan. Menghargai kinerja karyawan dapat menjadi metode yang sangat efektif untuk membuat karyawan tetap termotivasi dan bekerja menuju kesuksesan bisnis. Tujuan utama dari pemberian penghargaan sebagai tanda menghargai kinerja karyawan adalah untuk memotivasi karyawan agar semangat meningkatkan kinerja guna mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Ibitomi et al., 2022). Perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki kekayaan pengetahuan untuk mendorong kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan (Banuari et al., 2021). Luasnya pengetahuan

sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat berpengaruh karena semakin besar pula dampak positifnya terhadap kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Pencapaian tujuan perusahaan dengan kinerja terbaik memerlukan manajemen karyawan, manajemen pengetahuan yang baik dan insentif yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memotivasi mereka sehingga membantu karyawan meningkatkan kinerjanya dan berbuat lebih baik di masa depan.

Terdapat penelitian yang menyatakan bahwa faktor pengalaman kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Angelica et al., 2022), sebuah proses manajemen pengetahuan yang diperluas dengan pengalaman kerja dan pengetahuan dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan secara efektif jika karyawan melakukan proses pelatihan yang akan terus mengalami peningkatan dalam proses pengembangannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja seharusnya memiliki pengetahuan dan sudah melalui proses pengembangan dalam organisasi sebelumnya. Maka dari itu, merekrut karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan menjadi nilai tambah bagi suatu organisasi. Pelatihan dan pengembangan karyawan memberi anggota tim peningkatan keterampilan dan kompetensi baru, dan dapat membuka pintu dan menciptakan peluang untuk kemajuan bagi mereka yang berpartisipasi.

### **Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan merupakan kegiatan yang meningkatkan kinerja serta mewujudkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. (Angelica et al., 2022). Kinerja karyawan juga merupakan kontribusi yang dilakukan karyawan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan yang baik mencakup karyawan melaksanakan tugas kerja yang dominan, perilaku karyawan yang mendukung lingkungan terkait di mana tugas inti dan tugas dilakukan, kemampuan pekerja untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam pekerjaan atau iklim dan menghindari perilaku yang dapat mengancam tujuan dan

kesejahteraan perusahaan dalam pekerjaannya (Wickramaratchi & Perera, 2020).

### **Pengembangan karyawan**

Pengembangan karyawan sangat diperlukan dalam perusahaan untuk mengembangkan Perusahaan serta meraih target perusahaan dengan kinerja yang optimal. Pengembangan karyawan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan pegawai, sehingga pegawai dapat merasakan kemampuan apa saja yang dikuasainya, sehingga perusahaan dapat memberikan jabatan dan tugas kepada setiap pegawai sesuai dengan kemampuannya (Angelica et al., 2022).

Pengembangan karyawan memiliki tujuan untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektifitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga bisa memberikan kontribusi terbaiknya dalam pencapaian tujuan organisasi (Azhad & Mahayanti, 2022). Perusahaan atau organisasi tentunya perlu memberikan pelatihan agar dapat mengembangkan bakat karyawan lebih maksimal untuk memperoleh kinerja karyawan dan perusahaan yang baik pula.

### **Manajemen talenta**

Manajemen talenta merupakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan pada karyawannya dengan mengelola SDM yang ada untuk memperoleh karyawan yang baik dan dikembangkan agar dapat mencapai tujuan perusahaan (Angelica et al., 2022). Organisasi perlu mendukung karyawannya dalam menemukan jati diri untuk kemajuan karir dan juga memotivasi karyawannya agar dapat menciptakan pengetahuannya sendiri guna meningkatkan keterampilan dan potensinya. Dengan begitu, kemampuan karyawan akan meningkat secara maksimal dan dapat lebih menguasai tugasnya dalam organisasi.

Manajemen talenta ditentukan oleh perekrutan, pertahanan dan pengembangan (Ramadhani et al., 2020). Namun kontribusi terbesar dalam manajemen talenta adalah rekrutmen berdasarkan keahlian karena dalam melaksanakan kewajiban dalam organisasi tentunya masing-masing karyawan mengetahui dan dapat menguasai pekerjaan

atau posisi yang ditempati untuk mencapai tujuan perusahaan.

### Penghargaan karyawan

Penghargaan karyawan dapat dikatakan sebagai hadiah atau penghargaan yang diberikan kepada seorang karyawan untuk merayakan atau mengapresiasi pencapaian mereka di tempat kerja. Penghargaan finansial dan insentif non-moneter memberikan pengakuan, penghargaan, dan kompensasi bagi karyawan yang telah bekerja keras dan memberikan upaya ekstra dan semangat bagi karyawan untuk bekerja lebih keras lagi kedepannya. Tujuan dari penghargaan tentunya untuk menghargai kerja keras yang sudah diberikan oleh karyawan dan untuk memotivasi agar dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi kedepannya (Ibitomi et al., 2022).

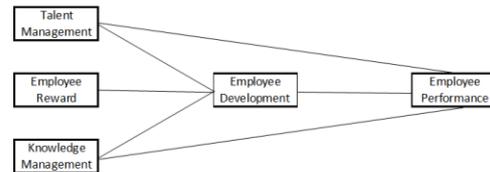
Kurangnya penghargaan dapat menimbulkan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, menurunnya upaya kerja dan dapat menjadi penyebab karyawan ingin berhenti dari pekerjaannya. Tujuan utama dalam pemberian penghargaan adalah untuk memberi motivasi agar karyawan memiliki semangat lebih untuk meningkatkan kinerja yang tinggi serta memperkuat perilaku karyawan yang diinginkan (Manzoor et al., 2021).

### Manajemen pengetahuan

Manajemen pengetahuan adalah kumpulan metode yang berkaitan dengan penciptaan, pembagian, penggunaan dan pengelolaan pengetahuan atau informasi organisasi untuk membentuk inovasi baru yang mempunyai dampak menguntungkan terhadap kinerja (Wibowo et al., 2021). Contoh alat manajemen pengetahuan termasuk basis pengetahuan, forum komunitas, dan portal swalayan. Manajemen pengetahuan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan terus-menerus memperoleh informasi baru tentang tugas yang harus dilakukan dan apa yang perlu mereka ketahui secara umum di luar pekerjaan (Al-Amrie et al., 2020).

Manajemen pengetahuan juga meningkatkan keterampilan kerja dan motivasi, sehingga meningkatkan kinerja individu dan organisasi (Pelealu, 2022).

Tingkat pengetahuan karyawan dapat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan karena dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian masing-masing, pengetahuan dan keahlian sangat diperlukan dalam mengerjakan tugasnya.



Gambar 1. Model penelitian

Sumber : Peneliti (2023)

Perumusan hipotesis dari model penelitian di atas adalah sebagai berikut :

H1: Talent Management memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Employee Performance.

H2: Employee Reward memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Employee Performance.

H3: Knowledge Management memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Employee Performance.

H4: Talent Management memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Employee Performance melalui Employee Development.

H5: Employee Reward memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Employee Performance melalui Employee Development.

H6: Knowledge Management memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Employee Performance melalui Employee Development.

H7: Talent Management memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Employee Development.

H8: Employee Reward memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Employee Development.

H9: Knowledge Management memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Employee Development.

H10: Employee Development memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Employee Performance.

**B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuantitatif. Menurut (Banuari et al., 2021), metode kuantitatif digunakan untuk mempelajari populasi dan sampel tertentu dengan menggunakan alat pengumpulan data penelitian, statistik data kuantitatif dan dirancang untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Populasi penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur di kota Batam. Penentuan sampel diambil dengan menggunakan rumus (Hair et al., 2020) dengan jumlah sampel sebanyak 470 orang. Rumus Hair yang dipakai karena belum diketahui pastinya populasi yang diambil. Jumlah sampel yang digunakan diambil dari jumlah indikator dikali 10. Selain itu, teknik pengumpulan data dengan kuesioner dalam bentuk Google Forms yang disebarakan secara online.

**C. Hasil Dan Pembahasan**

**Uji Validitas**

Di Tabel 1 nilai outer loadings pada penelitian ini nilainya lebih besar dari 0,5, maka dikatakan signifikan atau valid (Hair et al., 2020).

Variabel	Mean	Keterangan
Talent Management 1	0,803	Valid
Talent Management 2	0,878	Valid
Talent Management 3	0,855	Valid
Talent Management 4	0,825	Valid
Talent Management 5	0,829	Valid
Talent Management 6	0,877	Valid
Talent Management 7	0,872	Valid
Talent Management 8	0,824	Valid
Talent Management 9	0,863	Valid
Talent Management 10	0,779	Valid
Talent Management 11	0,794	Valid
Talent Management 12	0,844	Valid
Employee Reward 1	0,834	Valid
Employee Reward 2	0,825	Valid
Employee Reward 3	0,828	Valid
Employee Reward 4	0,866	Valid
Employee Reward 5	0,849	Valid
Employee Reward 6	0,862	Valid
Employee Reward 7	0,823	Valid
Employee Reward 8	0,796	Valid

Employee Reward 9	0,858	Valid
Employee Reward 10	0,821	Valid
Knowledge Management 1	0,784	Valid
Knowledge Management 2	0,829	Valid
Knowledge Management 3	0,762	Valid
Knowledge Management 4	0,748	Valid
Knowledge Management 5	0,827	Valid
Knowledge Management 6	0,847	Valid
Knowledge Management 7	0,886	Valid
Knowledge Management 8	0,864	Valid
Knowledge Management 9	0,806	Valid
Knowledge Management 10	0,871	Valid
Knowledge Management 11	0,840	Valid
Knowledge Management 12	0,849	Valid
Knowledge Management 13	0,819	Valid
Employee Performance 1	0,767	Valid
Employee Performance 2	0,831	Valid
Employee Performance 3	0,803	Valid
Employee Performance 4	0,880	Valid
Employee Performance 5	0,861	Valid
Employee Performance 6	0,802	Valid
Employee Performance 7	0,831	Valid
Employee Development 1	0,809	Valid
Employee Development 2	0,856	Valid
Employee Development 3	0,894	Valid
Employee Development 4	0,873	Valid
Employee Development 5	0,876	Valid

Sumber : Hasil pengolahan (2023)

**Uji reliabilitas**

Pada Tabel 2 ditunjukkan nilai cronbach's alpha lebih dari 0,50 jadi uji reliabilitas disimpulkan terpenuhi (Hair et al., 2020) dan nilai composite reliability lebih dari 0,70 yang berarti reliabilitasnya terpenuhi (Wahyu Astri Pratita & Pratikto, 2018).

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Talent Management	0,961	0,966	Reliable
Employee Reward	0,952	0,959	Reliable
Knowledge Management	0,961	0,965	Reliable
Employee Performance	0,922	0,937	Reliable
Employee Development	0,913	0,935	Reliable

Sumber : Hasil pengolahan (2023)

**Uji koefesien determinasi**

Jalur (X -> Y)	R-Square (R <sup>2</sup> )
<i>Employee Development</i>	0,873
<i>Employee Performance</i>	0,892

Sumber : Hasil pengolahan (2023)

Nilai R-Square dari variabel mediasi *Employee Development* adalah 0,873 atau 87%. Ini menunjukkan bahwa variabel independen TM, ER dan KM menjelaskan variabel mediasi ED sebesar 87% dan sisanya (13%) adalah variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini. Sedangkan nilai variabel dependen EP sebesar 0,892 atau 89% dan sisanya (11%) dijelaskan oleh variabel lainnya.

**Pengujian Hipotesis**

Pada Tabel 4 untuk hasil uji pengaruh langsung menunjukkan nilai uji t-statistics hipotesis 1 adalah 2,716 dengan nilai p-value 0,007. Hipotesis 2 memiliki nilai uji t-statistics yaitu 4,062 dengan nilai p-value 0,000. Kemudian nilai uji t-statistics hipotesis 3 adalah 4,728 dengan nilai p-value 0,000. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa manajemen talenta, penghargaan karyawan dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk nilai uji t-statistics hipotesis 7 adalah 5,221 dengan nilai p-value 0,000. Selanjutnya, nilai uji t-statistics hipotesis 8 adalah 2,706 dengan nilai p-value 0,007 dan untuk hipotesis 9 nilai uji t-statistics nya adalah 3,788 dengan nilai p-value 0,000. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa manajemen talenta, penghargaan karyawan dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karyawan. Untuk nilai uji t-statistics hipotesis 10 adalah 2,042 dengan nilai p-value 0,042. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa pengembangan karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel <i>Direct Effect</i>	T-statistics	P-values	Keterangan
<i>Talent Management -&gt; Employee Performance</i>	2,716	0,007	Signifikan
<i>Employee Reward -&gt; Employee Performance</i>	4,062	0,000	Signifikan

<i>Employee Performance</i>			
<i>Knowledge Management -&gt; Employee Performance</i>	4,728	0,000	Signifikan
<i>Talent Management -&gt; Employee Development</i>	5,221	0,000	Signifikan
<i>Employee Reward -&gt; Employee Development</i>	2,706	0,007	Signifikan
<i>Knowledge Management -&gt; Employee Development</i>	3,788	0,000	Signifikan
<i>Employee Development -&gt; Employee Performance</i>	2,042	0,042	Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan (2023)

Pada Tabel 5 untuk hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan nilai uji t-statistics hipotesis 4 adalah 1,879 dengan nilai p-value 0,061. Berikutnya nilai uji t-statistics hipotesis 5 adalah 1,688 dengan nilai p-value 0,092 dan untuk uji t-statistics hipotesis 6 adalah 1,687 dengan nilai p-value 0,092. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa manajemen talenta, penghargaan karyawan dan manajemen pengetahuan tidak berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan jika dimediasi oleh pengembangan karyawan.

Variabel <i>Indirect Effect</i>	T-statistics	P-values	Keterangan
<i>Talent Management -&gt; Employee Development -&gt; Employee Performance</i>	1,879	0,061	Tidak Signifikan
<i>Employee Reward -&gt; Employee Development -&gt; Employee Performance</i>	1,688	0,092	Tidak Signifikan
<i>Knowledge Management -&gt; Employee Development -&gt; Employee Performance</i>	1,687	0,092	Tidak Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan (2023)

Hasil uji hipotesis 1 relevan dengan penelitian (Angelica et al., 2022) yang menyatakan manajemen talenta memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan. Dari manajemen talenta dapat membentuk lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan, dan memastikan bahwa bakat yang ada diorganisasi dimanfaatkan sebaik mungkin.

Hasil uji hipotesis 2 relevan dengan penelitian (Wibowo et al., 2021) karena penelitiannya menunjukkan penghargaan berdampak positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Pemberian penghargaan pada karyawan yang sudah berkontribusi dengan maksimal dalam pekerjaannya dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan melalui beberapa hal seperti, meningkatkan motivasi, produktivitas, hubungan kerja dan lainnya yang dapat membantu memperkuat citra perusahaan.

Hasil uji hipotesis 3 relevan dengan penelitian (Dan & Sopiyan, 2021) yang menyatakan bahwa manajemen pengetahuan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, manajemen pengetahuan membantu meningkatkan efisiensi dalam proses bisnis. Dengan begitu, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam tim serta dapat berkolaborasi dan melakukan pertukaran informasi antar anggota tim.

Hasil uji hipotesis 4 tidak relevan dengan penelitian (Tazin & Hakim, 2022) yang menyatakan manajemen talenta berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi pengembangan karyawan. Karyawan yang merasa tidak mendapatkan peluang yang setara/ adil untuk pengembangan mungkin akan mengalami penurunan kinerja. Pengelolaan talenta yang efektif harus mencakup strategi yang inklusif dan berfokus pada pengembangan seluruh tim, menciptakan lingkungan yang mendukung, dan memastikan keadilan dalam peluang pengembangan.

Hasil uji hipotesis 5 tidak relevan dengan penelitian (Irma Kue et al., 2023) yang menyatakan penghargaan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karyawan. Penghargaan seperti pengakuan atas pencapaian atau kontribusi dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk terus mengembangkan diri. Namun, ketergantungan karyawan pada penghargaan eksternal dapat membuat mereka kurang mampu mencari kepuasan intrinsik dari pekerjaan atau pencapaian mereka. Ketergantungan ini dapat menyebabkan penurunan motivasi saat penghargaan eksternal tidak lagi tersedia.

Hasil uji hipotesis 6 tidak relevan dengan penelitian (Yuli Angliawati & Fatimah Maulyan, 2020) yang hasilnya yaitu manajemen pengetahuan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

melalui pengembangan karyawan. Terlalu banyaknya informasi yang tersedia dapat membuat karyawan kesulitan mengidentifikasi informasi kunci atau yang paling relevan untuk pengembangan mereka. Kesulitan ini dapat menghambat proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan rencana pengembangan.

Hasil uji hipotesis 7 relevan dengan penelitian (Fajčíková et al., 2016) yang menyatakan bahwa manajemen talenta berdampak positif dan signifikan terhadap pengembangan karyawan. Melalui manajemen talenta, organisasi dapat menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan potensi mereka. Penempatan yang sesuai memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang dan memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan bakat mereka.

Hasil uji hipotesis 8 relevan dengan penelitian (Prabu & Wijayanti, 2016) yang menyatakan penghargaan karyawan berdampak positif signifikan terhadap pengembangan karyawan. Penghargaan menciptakan rasa kepuasan kerja dan kebanggaan dalam diri karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat untuk terus berkembang dan berkontribusi positif.

Hasil uji hipotesis 9 relevan dengan penelitian (Hasbi, 2020) yaitu menyatakan bahwa manajemen pengetahuan berdampak positif dan signifikan terhadap pengembangan karyawan. Dengan adanya sistem manajemen pengetahuan, organisasi dapat menyediakan pelatihan dan pengembangan yang relevan berdasarkan kebutuhan karyawan dalam organisasi.

Hasil uji hipotesis 10 relevan dengan penelitian (Kardo et al., 2020) yang menyatakan pengembangan karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan menjadi lebih terhubung dengan tujuan organisasi dan lebih mungkin berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan karyawan tidak hanya bermanfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga dapat membawa dampak positif secara keseluruhan pada kinerja dan produktivitas organisasi.

#### D. Kesimpulan

Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa ada variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Kota Batam, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta, apresiasi karyawan dan manajemen pengetahuan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen talenta, penghargaan karyawan, dan manajemen pengetahuan juga memiliki dampak signifikan dan positif terhadap pengembangan karyawan. Namun jika pengembangan pegawai dijadikan sebagai mediator, maka manajemen talenta, apresiasi pegawai, dan manajemen pengetahuan tidak memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### E. Rekomendasi

Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan internal terkait manajemen pengetahuan, apresiasi karyawan, manajemen pengetahuan dan pengembangan karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan perusahaan.

#### F. Referensi

- Angelica, H., Mantow, D., & Medina Nilasari, B. (2022). The Effect of Knowledge Management and Talent Management on Employee Performance. *Jurnal Manajemen*, XXVI(01), 51–66. <https://doi.org/10.24912/jm.v26i1.834>
- Azhad, M. N., & Mahayanti, L. (2022). MANAJEMEN TALENTA DAN PENGEMBANGAN KARIER PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajerial*, 9(3). <https://doi.org/10.30587/manajerial.v9i03.4181>
- Banuari, N., Absah, Y., & Siahaan, E. (2021). Analyze the Influence of Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance through Employee Retention as Intervening Variable at PT Bhanda Ghara Reksa Divre I Medan. *International Journal of Research and Review*, 8(9), 189–204. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20210926>
- Dan, M., & Sopiyan, P. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Talent Management dan Knowledge Management. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, XII(2).
- Eka Ramadhani, F., Harsono, & Sunardi. (2020). Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Retention Sebagai Variabel Moderator. In *Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 39, Issue 2). <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm>
- Fadhel Al-Amrie, S., Irfani, A., Abdurrahman Prodi Manajemen, D., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2020). Pengaruh Implementasi Knowledge Management dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Delivery Center Cabang Soekarno Hatta. *Prosiding Manajemen*, 6(2). <https://doi.org/10.29313/.v6i2.22497>
- Fajčiková, A., Fejfarová, M., & Urbancová, H. (2016). EMPLOYEE DEVELOPMENT BY TALENT MANAGEMENT IMPLEMENTATION.
- Fidianingrum, 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, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hasbi, A. (2020). Pengaruh Knowledge Management terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan Perhotelan di Sulawesi Selatan. *Jurnal Kawistara*, 10(2), 199. <https://doi.org/10.22146/kawistara.56756>

- Ibitomi, T., Ojatuwase, O., Emmanuella, O., & Eke, T. (2022). Influence of Intrinsic Reward on Employees' Performance in Deposit Money Banks in Ondo State, Nigeria. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(03), 528–541. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2022.103032>
- Irma Kue, M. A., Nuryakin, N., & Suwanti, A. (2023). The Effect of Reward, Career Development and Task-Oriented Leadership Style on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables. *Jurnal Aisyah : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8(2). <https://doi.org/10.30604/jika.v8i2.1796>
- Kardo, Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. (2020). PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWANDI TRANSFORMER CENTER KABUPATEN BATU. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1).
- Manzoor, F., Wei, L., & Asif, M. (2021). Intrinsic Rewards and Employee's Performance With the Mediating Mechanism of Employee's Motivation. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.563070>
- Pelealu, D. R. (2022). THE EFFECT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM AND KNOWLEDGE SHARING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND LOYALTY. In *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)* (Vol. 5, Issue 1). <https://e-journal.ikhac.ac.id/index.php/iijs/article/view/2162/887>
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). In *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan* (Vol. 5, Issue 2).
- Riyadhi, A., Santoso, S., Wijayanti, E., Zenia, R. A., & Charoline, S. S. (2022). Disclosing The Implementation of Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance at PT.XYZ. *Journal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 239–251.
- Tazin, F., & Hakim, E. B. (2022). Impact of Talent Management on Employee Performance in the Banking Industry of Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 14(14). <https://doi.org/10.7176/ejbm/14-14-05>
- Wahyu Astri Pratita, B., & Pratikto, H. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Pelanggan di Kober Bar Malang. <http://journal.um.ac.id/index.php/jptpp/>
- Wibowo, D. Y. A., Muljono, P., & Sumertajaya, I. M. (2021). Analysis of The Effect of Knowledge Management, Competency, and Innovation on Employee Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, 19(4), 804–811. <https://doi.org/10.21776/ub.jam>
- Wickramaratchi, D. R., & Perera, G. D. N. (2020). The Impact of Talent Management on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction of Generation Y Management Trainees in the Selected Public Banks in Sri Lanka. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 10(1), 21. <https://doi.org/10.4038/slhrm.v10i1.5648>
- Yuli Angliawati, R., & Fatimah Maulyan, F. (2020). Peran Talent Management dalam Pembangunan SDM yang Unggul. In *Jurnal Sain Manajemen* (Vol. 2, Issue 2). <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/index>