

**MANAJEMEN TALENTA, MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN RETENSI
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UP3
KOTA TANJUNGPINANG**

Ayu Mahyuni¹, Risdy Absari Indah Pratiwi², Lia Suprihartini³

ayumahyuni07@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji,
Jl. Politeknik

Abstract

This study aims to determine the effect of talent management, knowledge management and employee retention on employee performance at PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang City. The population in this study amounted to 66 employees using non-probability sampling, which is a saturated sampling technique involving all employees of PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang City who are permanent employees. This type of research is quantitative research. From the results of distributing questionnaires, the data can be analyzed using the Data Quality Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression and Hypothesis Testing methods. The collected data was tested and analyzed using the SPSS version 26 application. The results of the multiple linear regression test obtained the following regression equation $Y = 5.016 + 0.342 \text{ Talent Management} + 0.622 \text{ Knowledge Management} + 0.395 \text{ Employee Retention}$. The results of the partial test prove that the variable talent management has a significant effect on employee performance, knowledge management has a significant effect on employee performance and employee retention has an effect on employee performance. Furthermore, the simultaneous test obtained a value of 35.351 which can prove that Talent Management, Knowledge Management and Employee Retention have a simultaneous effect on Employee Performance of PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang City. The limitation of this research is that the location of this research is only within the scope of PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang City, so that the results of this study cannot explain the state of the ULP office (Customer Service Unit) other than the object of the research.

Keyword: *Talent Management, Knowledge Management, Employee Retention and Employee Performance.*

I. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut. Oleh karena itu dilakukan pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. Seiring berjalannya waktu, prestasi dan skill akan sulit didapatkan seorang karyawan jika hanya mengandalkan apa yang ia miliki tanpa pernah melakukan proses pembekalan atau pengembangan. Sehingga pengembangan Sumber Daya Manusia sangatlah berpengaruh dalam efektif dan efisiensi suatu organisasi.

Berhasilnya suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan, salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawan ialah dengan menerapkan adanya Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan Retensi Karyawan. Manajemen Talenta dalam perusahaan sangat bermanfaat untuk memberikan kontribusi yang baik pada kinerja perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja di lihat dari manajemen Talenta yaitu dengan adanya pemetaan talenta yang baik sehingga dalam penempatan posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan Talenta yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri sehingga kinerja mengalami peningkatan.

Dari ulasan di atas dapat disimpulkan bahwa didalam Kinerja Karyawan di perusahaan dengan adanya pengaruh dari talenta yang di miliki dikembangkan berdasarkan pengetahuan dan perlu adanya strategi-strategi pengembangan dan mempertahankan karyawan menjadi tenaga kerja professional. Peran strategi pengembangan sumberdaya manusia mengarahkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Dengan begitu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan dan Employee Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di oleh penulis, dapat dibuat beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang?
2. Apakah manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang?
3. Apakah Retensi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang?
4. Apakah Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan dan Retensi Karyawan Berpengaruh Kinerja Karyawan Kantor PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang?

Tujuan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini terdapat beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Manajemen Talenta terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Tanjungpinang;
2. Untuk mengetahui pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Tanjungpinang;
3. Untuk mengetahui pengaruh Retensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang;
4. Untuk mengetahui pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN UP3 Tanjungpinang.

II. Metode Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian Kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka, kemudian data diperoleh dengan uji statistik untuk membant analisis data kegiatan perhitungan menggunakan SPSS (*Statistik package social Sciences*) Versi 26. Teknik pengumpulan data dengan angket atau kuesioner. Sub indikator selanjutnya menjadi titik tolak untuk membuat saat pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Berikut tingkatan dalam skala *likert* :

Tabel 1. Skala Likert pada Penelitian

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-ragu	RR	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono : 2019:147)

Populasi

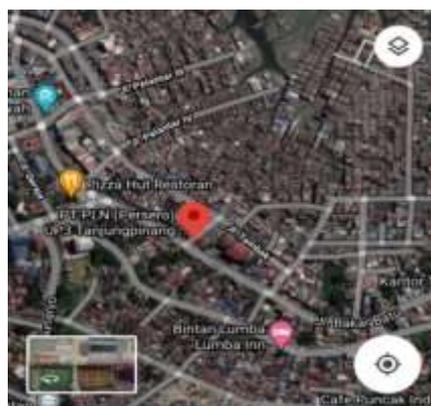
Menurut Sugiyono (2016), populasi yaitu sumber utama untuk memperoleh data yang dibutuhkan untuk mengungkapkan fenomena dan realitas yang dijadikan fokus penelitian. populasi dalam penelitian ini yaitu pada seluruh karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kota Tanjungpinang yang berjumlah 66 orang.

Sampel

Penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* yakni teknik sampel jenuh. Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sample jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kota Tanjungpinang yang berjumlah 66 orang karyawan.

III. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini di lakukan pada PT PLN (Persero) UP3 Kota Tanjungpinang Beralamat Jalan Bakar Batu Kamboja No.55 Km.2 Tanjungpinang. PT PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam penyediaan jasa yang berhubungan dengan penjualan tenaga listrik di Indonesia dan termasuk salah satunya adalah kota Tanjungpinang provinsi Kepulauan Riau. Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang berjumlah 66 orang yang merupakan karyawan tetap. UP3 Tanjung juga dibantu oleh ULP setiap cabang di Tanjungpinang-Bintan.



Sumber : Google Maps 2020

Gambar 1.1

Lokasi Kantor PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang

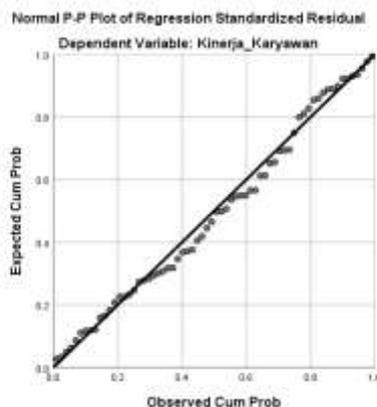
Dalam penelitian ini karakteristik reponden yang dapat di golongkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Berdasarkan karakteristik tersebut maka dapat di simpulkan bahwa jenis kelamin dominan laki-laki sebanyak 56 orang atau 84.8% dan laki-laki sebanyak 10 orang atau 15.2%. Kemudian berdasarkan usia pada karyawan dapat kita lihat usia <24

tahun sebanyak 3 orang atau,4,5%, kemudian 25-35 sebanyak 33 orang atau 50%, usia 36-45 sebanyak 4 orang atau 6,1%, usia 46-55 sebanyak 23 orang atau 34,8% kemudian usia diatas 55 tahun sebanyak 3 orang atau 4,5%. Kemudian di lihat dari tingkat pendidikan yang ada di dari tingkat SLTA sebanyak 38 orang atau 57,6%, tingkat pendidikan D1 7 orang atau 10,6%, tingkat pendidikan D3 sebanyak 10 orang atau 15,2%, tingkat pendidikan S1 sebanyak 11 orang atau 16,7%. Selanjutnya berdasarkan lama bekerja karyawan dapat di lihat mulai dari 2-10 tahun sebanyak 28 orang atau 42,2%, lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 11 orang atau 16,7%, lama bekerja 21-30 sebanyak 21 orang atau 31,8% dan lama bekerja lebih dari 30 tahun sebanyak 6 orang atau 9,1%.

Hasil analisis deskriptif kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang di ajukan memiliki nilai yang lebih unggul dapat kita lihat pada kualitas kerja, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja sedangkan item terendah adalah ketepatan waktu. Dari hasil tersebut dapat di artikan bahawa kinerja karyawan yang ada di PT PLN (Persero) UP3 Kota Tanjungpinang selalu mengutamakan kualitas dalam bekerja, pencapaian kinerja yang baik dihasilkan karena adanya kualitas kerja karyawan yang tinggi. Kemudian dari hasil analisis deskriptif Manajemen Talenta dapat di simpulkan dari frekuensi jawaban responden yang unggul yaitu mampu mengikuti seleksi, artinya PT PLN (Persero) UP3 Kota Tanjungpinang benar-benar menyeleksi untuk memperoleh kandidat yang memiliki talenta untuk mengisi jabatan sesuai keahlian dan kemahiran. Kemudian hasil analisis deskriptif Manajemen Pengetahuan dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang unggul ialah teknologi, artinya di PT PLN (Persero) UP3 Kota Tanjungpinang dalam meningkatkan pengetahuan dari pihak perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendapatkan informasi dan mengembangkan pengetahuan yang kompetitif. Selanjutnya hasil analisis deskriptif Retensi Karyawan dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang unggul ialah pelatihan karyawan, artinya di PT PLN (Persero) UP3 Kota Tanjungpinang dalam meningkatkan mempertahankan karyawan yang potensial dengan memberikan pelatihan guna meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

Dari hasil uji validitas dari semua item dan pernyataan dikatakan Valid sehingga semua item dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut, hal ini dapat di tunjukan dengan nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel sebesar 0,242. Kemudian dilihat dari hasil uji reabilitas penelitian ini dikatakan reliable karena memiliki nilai *alfa cronbach* lebih dari 0,70.

Uji Asumsi Klasik



Sumber: Data diolah, 2021

Gambar 4. 6
Hasil Grafik P-Plot

Berdasarkan Gambar 4.6 Hasil Grafik P-Plot dapat kita ketahui bahwa data yang di peroleh berada di sekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa data yang

tersebut dapat dikatakan normal dan model data tersebut layak digunakan. Hasil uji heteroskedastisitas dapat di ketahuai bahwa titik-titik menyebar secara acak artinya pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.016	3.335		1.504	.138
	Manajemen_Talenta	.342	.167	.217	2.050	.045
	Manajemen_Pengetahuan	.622	.162	.412	3.844	.000
	Retensi_Karyawan	.395	.135	.294	2.927	.005

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil pengolahan data pada Tabel 4.18, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,016 + 0,342X_1 + 0,622X_2 + 0,395X_3$$

Nilai konstanta sebesar 5,016 memiliki arti variabel

Variabel Manajemen Talenta (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,342. Hal ini menyatakan bahwa setiap satu variabel Manajemen Talenta (X1) akan memberikan pengaruh sebesar 0,342 terhadap Kinerja Karyawan (Y) apabila variabel lainnya tetap. Variabel manajemen pengetahuan (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,622. Hal ini meyakini bahwa setiap satu kesatuan variabel Manajemen Pengetahuan (X2) akan memberi pengaruh sebesar 0,622 terhadap Kinerja Karyawan (Y) apa bila variabel lain tetap. Kemudian Variabel retensi karyawan (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,395. Hal ini meyakini bahwa setiap satu kesatuan variabel Manajemen Pengetahuan (X2) akan memberi pengaruh sebesar 0,395 terhadap Kinerja Karyawan (Y) apa bila variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menentukan suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak dapat melalui perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , atau dapat juga melihat dari nilai signifikansi yang ada dengan penetapan batas kesalahan sebesar 0,05. Berikut adalah ketentuan hipotesis diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil analisis yang telah peneliti teliti maka dapat kita lihat penjelasan berikut ini :

Pengujian H_1 : Hasil pengujian diperoleh nilai sig. yaitu $0,045 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,050 > t_{tabel} 1,6694$ dengan nilai Beta 0,217 maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yaitu dengan kata lain Manajemen Talenta (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian H_2 : Hasil pengujian diperoleh nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,844 > t_{tabel} 1,6694$ dengan nilai Beta 0,412 maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yaitu dengan kata lain Manajemen Pengetahuan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian H_3 : Hasil pengujian diperoleh nilai sig. yaitu $0,005 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,927 > t_{tabel} 1,6694$ dengan nilai Beta 0,294 maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yaitu dengan kata lain Retensi Karyawan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari kesemua variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara simultan. Dalam menentukan suatu hipotesis diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , atau dapat juga melihat dari nilai signifikansi yang ada dengan penetapan batas kesalahan sebesar 0,05. Berikut adalah ketentuan hipotesis diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil analisis di atas, uji F yaitu pengujian secara serentak (*simultan*) menunjukkan hasil F_{hitung} sebesar 35,351 dengan nilai signifikansi (0.000) yang jauh lebih kecil dari alpha 0.05. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan dari Manajemen Talenta (X1) dan Manajemen Pengetahuan (X2) dan Retensi Karyawan (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Kota Tanjungpinang.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi Variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel Independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel variabel dependen.

Tabel 4. 21
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.613	3.431

Hasil analisis

diatas

menjelaskan bahwa nilai pada koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,631 atau jika diubah dalam bentuk presentase menjadi sebesar 63,1%. Hasil ini dapat menjelaskan bahwa Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, dan Retensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 63,1%. Sedangkan untuk sisanya yang sebesar 36,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lain-lain.

Pembahasan

Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis telah dilakukan diperoleh bahwa variabel Manajemen Talenta secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kota Tanjungpinang. Variabel Manajemen Talenta mempengaruhi Kinerja Karyawan di Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kota Tanjungpinang didasari oleh seleksi, penempatan dan pengembangan talenta. Manajemen talenta karyawan diseleksi berdasarkan posisi yang dibutuhkan pada PT PLN (Persero) UP3 Kota Tanjungpinang dalam mengoptimal kinerja yang semakin berkualitas dimana penempatan posisi kerja sesuai dengan kemampuan dan talenta yang dimiliki karyawan. Maka dapat disimpulkan menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kinerja karyawan. manajemen talenta karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Kota Tanjungpinang. Melalui media massa dan pemberkasan administrasi akan dengan mudah menyeleksi dalam memperoleh kandidat yang memiliki talenta untuk mengisi jabatan sesuai keahlian dan kemahiran.

Penjelasan diatas memiliki arti ketika perusahaan ingin peningkatan dari kinerja karayawannya hal yang perlu dilakukan adalah dengan menambah nilai pada ke karyawan tersebut.

Semakin tinggi Manajemen Talenta di PT PLN (Persero) UP3 Kota Tanjungpinang, maka akan berdampak pada kinerja yang semakin baik pula.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kota Tanjungpinang. Manajemen pengetahuan yang kompetitif dalam melaksanakan pekerjaan dapat mendorong suatu kualitas dan kuantitas Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Kota Tanjungpinang dimana pengalaman bekerja sebelumnya, lingkungan kerja dan fasilitas kantor sangat mempengaruhi kinerja karyawan meningkat seperti suasana kantor yang nyaman, jaringan internet serta grup kerja yang saling berbagai informasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya manajemen talenta maka kinerja karyawan akan semakin lebih kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang.

Pengaruh Retensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Kota Tanjungpinang. Hal ini menunjukkan dengan meningkatnya retensi karyawan maka karyawan akan memberikan kontribusi lebih serta timbulnya rasa sukarela karyawan untuk mendedikasikan dirinya untuk mengembangkan kinerja perusahaan ini merupakan budaya yang memiliki nilai positif terhadap kinerja karyawan dan perusahaan pada Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Tanjungpinang. Semakin tinggi retensi karyawan maka akan semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan Retensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan mengemukakan bahwa manajemen talenta, manajemen pengetahuan dan retensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Kota Tanjungpinang. Hal ini dapat dilihat dari variabel bebas yang mempunyai pengaruh paling dominan kinerja karyawan PT PLN UP3 Kota Tanjungpinang yaitu manajemen pengetahuan. Manajemen pengetahuan menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan perusahaan merupakan wadah pengembangan talenta dan pengetahuan dalam proses pengelolaan kegiatan dalam perusahaan dengan efektif dan efisien. Pengetahuan tinggi yang dimiliki karyawan akan mampu mencapai visi dan misi perusahaan.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan judul Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan dan Retensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN UP3 Kota Tanjungpinang. Dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan didapat bahwa variabel Manajemen Talenta berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kota Tanjungpinang. Maka dapat disimpulkan jika Manajemen talenta yang dilakukan pihak perusahaan baik dan memuaskan maka akan meningkatkan Kinerja pada Karyawan. Manajemen Talenta merupakan Penempatan karyawan pada tempat yang tepat dan waktu yang tepat. Hal tersebutlah yang mendasari adanya komitmen karyawan agar berkinerja tinggi.
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan didapat bahwa dapat disimpulkan Manajemen Pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kota Tanjungpinang. Manajemen Pengetahuan merupakan aset perusahaan yang sangat penting, salah satu hal yang mendasari kinerja karyawan terhadap kualitas dan kuantitas perusahaan tersebut. Sehingga apabila manajemen pengetahuan meningkat maka kinerja karyawan dan kinerja perusahaan akan semakin baik pula.

3. Dari hasil penelitian yang dilakukan didapat bahwa variabel Retensi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan jika semakin baik Retensi Karyawan yang dilakukan, maka dapat menimbulkan peningkatan Kinerja karyawan tersebut. Hal ini terlihat bahwa saat karyawan mendapatkan kompensasi seperti Gaji, jaminan, tunjangan, penghargaan serta lingkungan kerja baik maka akan memberikan kontribusi lebih atau suka rela dalam berkinerja dengan baik. Dengan artian apabila karyawan memberikan kontribusi lebih semakin meningkat kinerja karyawan pada PT PLN (Persero)UP3 Kota Tanjungpinang.
4. Pengujian secara simultan membuktikan bahwa Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan Dan Retensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Kota Tanjungpinang. Dengan nilai total yang timbul dari Manajemen Talenta (X1), Manajemen Pengetahuan(X2) dan Retensi Karyawan(X3) ke Kinerja Karyawan (Y) Nilai koefisien berpengaruh signifikan atau dengan kata lain penelitian ini berhasil membuktikan adanya pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan Dan Retensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan terbukti.

V. Daftar Pustaka

- Ansory, Al Fadjar dan Indrasari,Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pusaka.
- Aprionato, Brian dan Fonny Arisandy Jacob. 2015. *Pedoman Lengkap Professional SDM Indonesia*. Jakarta Pusat: PPM.
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 Untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group: Jakarta
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 23 8th ed*.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harmen, Hilma dan Muhammad Tri Darma. (2018). *Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa)*. Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen. 4(2). 114-129.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kardo dan Sri Wilujeng. (2019). *Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kabupaten Batu*. Journal Riset Mahasiswa Manajemen. 6(1). 1-7.
- Nisa, Ridha Choirun, dkk (2019). *Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis. 39(2). 141-148.
- Nurhasanah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tanjungpinang: UMRAH Pers.
- Purnama, Dewi Ria dan Riri Mayliza. (2019). *Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Unit Lubuk Buaya Cabang Padang*. 1-16.
- Ratnawati, Dian Putri Dewi dan Made Subudi. (2018). *Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi*.E-Jurnal Manajemen Unud. 7(11). 6299-6325.
- Rahmadi, Ferra Eka. dkk. (2020). *Pengaruh Talent Management, Knowledge Management, Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Retention Sebagai Variabel Moderator*. Jurnal Bisnis dan Manajemen. 7(2). 126-132.
- Rahmawati, Hanum Aula. (2019). *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan*. Jurnal Ilmu Manajemen. 7(2). 419-429.

- Sonafa, Mayrani dan Muchtar Harahap. (2018). *Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Samarinda, Banjarmasin dan Bontang)*.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo, Wahyu Hidayat dan Maryati. (2020). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan Pada Kantor Pln Up3 Tanjungpinang*. Jurnal manajerial dan bisnis tanjungpinang. 3(1). 92-101.
- Yugowati, Praharsi. (2016). *Manajemen Pengetahuan Dan Implementasinya Dalam Organisasi Dan Perorangan*. Jurnal Manajemen Maranatha. 16(1). 77-89