

Pengaruh *Servant Leadership*, *Talent Management*, dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan PT DIARA Kediri

Davoar Roga Shasena
Universitas Nusantara Persatuan Guru Republik Indonesia Kediri
Email: davoar88@gmail.com

Abstract

Human resource performance is the achievement or work achieved by employees within a certain period of time. Performance measurement can be taken from various factors including servant leadership, talent management, and knowledge management. The purpose of this study is to explain the partial or simultaneous influence on the variables of servant leadership, talent management, knowledge management and employee performance at PT DIARA Kediri. The sample in this study amounted to 40 respondents with a questionnaire tool using purposive sampling technique. This study uses a quantitative approach with descriptive and associative research techniques. The results of this study indicate that there is a significant influence partially and simultaneously on the variables of servant leadership, talent management, knowledge management and employee performance. From the results of this study, the variable that has the greatest influence is knowledge management.

Keywords: *servant leadership, talent management, knowledge management, employee performance*

Abstrak

Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Pengukuran kinerja dapat diambil dari berbagai faktor diantaranya *servant leadership, talent management, dan knowledge management*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan tentang pengaruh secara parsial maupun simultan pada variabel *servant leadership, talent management, knowledge management* dan kinerja karyawan pada PT DIARA Kediri. Sampel pada penelitian ini berjumlah 40 responden dengan alat bantu kuisioner dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian deskriptif dan asosiatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan pada variabel *servant leadership, talent management, knowledge management* dan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini yang memiliki pengaruh paling besar adalah variabel *knowledge management*.

Kata Kunci: *servant leadership, talent management, knowledge management, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Seiring dengan besarnya persaingan global yang semakin hari semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Untuk memperoleh kontribusi kinerja karyawan yang maksimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor jasa dan pelayanan lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Adapun berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu karyawan adalah dengan menggunakan pendekatan yang terdapat pada manajemen yaitu *servant leadership* yang mana pendekatan ini memiliki peran besar dalam membentuk suatu karakter, lingkungan atau bahkan prestasi kerja karyawan. Teori yang mengungkapkan bahwa *servant leadership* berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah seperti yang diungkapkan oleh Nenobais (2020) bahwa *servant leadership* menempatkan kebutuhan karyawannya sebagai prioritas yang utama dan memperlakukan karyawannya seperti rekan dalam bekerja. Hal tersebut sejalan dengan jurnal penelitian milik Aji & Palupiningdyah (2016) yang menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, dampak yang dihasilkan dari *servant leadership* dalam memimpin suatu organisasi juga didukung adanya *talent management* yang memiliki fungsi untuk mengelola dan mengembangkan talenta yang terdapat dalam organisasi berdasarkan dengan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Teori yang mempertegas pendapat diatas adalah pendapat dari Pella dan Inayati (2011) yang mengungkapkan bahwa “*Talent* adalah faktor yang membedakan kinerja seseorang dalam suatu organisasi. *Talent* juga dapat digunakan sebagai cara untuk mengidentifikasi karyawan yang memiliki potensi menjadi pemimpin masa depan perusahaan”. Dalam menanggulangi masalah *talent management* yang ada dalam perusahaan, perusahaan harus dapat memastikan bahwa upaya mereka untuk membangun tempat kerja di masa depan memiliki dampak material pada daya tarik dan produktivitas yang mengharuskan karyawan dengan bakat atau potensi besar dapat memiliki peran penting dalam perusahaan. Hal tersebut mengacu pada jurnal penelitian milik Rachmadinata & Ayuningtias (2017) yang menyatakan bahwa *talent management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain dalam upaya untuk membentuk karakter yang mampu bersaing, seorang karyawan juga harus memiliki pengetahuan yang luas akan pekerjaan yang dilakukannya atau bahkan hal yang terjadi didunia luar. Hal ini bukan tanpa alasan, pengetahuan sangatlah penting bagi siapa saja yang akan turun ke dunia kerja. Selain memiliki pengetahuan yang luas karyawan juga harus dapat berfikir secara logis dengan pertimbangan yang harus difikirkan terlebih dahulu dalam bekerja. Hal tersebut berkesinambungan dengan teori *knowledge management* yang mana menuntut karyawan harus memiliki pengetahuan yang luas, kinerja yang baik, dan juga karakter yang mencerminkan sebagai karyawan teladan. Dalam hal ini teori yang dapat mendukung pernyataan diatas adalah teori yang diungkapkan oleh Nawawi (2012) bahwa *knowledge management* adalah sebuah koordinasi sistematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, proses dan teknologi dalam rangka meningkatkan nilai kinerja melalui inovasi.

Baik atau buruknya sebuah *knowledge management* dalam suatu perusahaan tentunya akan berpengaruh terhadap cara kerja serta pola pikir dari seorang karyawan. Memiliki pengetahuan yang luas akan membantu seorang karyawan dalam berfikir serta bertindak dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut sejalan dengan jurnal penelitian yang ditulis oleh Wihara (2020) yang menyatakan bahwa “masyarakat berpendidikan akan mempunyai peluang yang lebih besar dalam membentuk suatu lapangan pekerjaan. Pengetahuan yang sudah dimiliki akan menaikkan kreativitas mereka dalam menyebarkan aspirasi dan memperbesar manfaat pada orang lain”.

Berdasarkan berbagai uraian pada latar belakang masalah di atas, maka penulis sangat tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan pada PT DIARA Kediri.

TINJAUAN PUSTAKA / KAJIAN TEORITIS

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan atau prestasi kerja (*output*) yang telah dicapai karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja dan juga tanggung jawab pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. *Servant Leadership*

Menurut Nenobais (2020) *Servant leadership* adalah pribadi seorang pemimpin yang tulus dan tidak mengharapkan pamrih atas apa yang telah dikerjakannya. Seorang pemimpin dengan tipe ini siap untuk menjadi mentor, guru bahkan pembimbing pribadi demi menciptakan pengembangan untuk karyawannya.

Pemimpin yang melayani pada akhirnya akan mengembangkan sikap individu karyawan disekitarnya dengan harapan memiliki sikap yang sama untuk melayani dengan baik. Sikap pemimpin seperti ini sangat senang jika orang-orang yang berada di sekitarnya dapat berkembang dan menjadi bagian dari sifat melayani didalam suatu perusahaan baik kepada sesama karyawan maupun kepada orang lain.

3. *Talent Management*

Talent Management menurut Pella & Inayati (2011) adalah suatu bentuk proses untuk memastikan suatu perusahaan mampu untuk mengisi posisi kunci pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan.

Secara umum *talent management* adalah penggambaran akan pengembangan dan kebutuhan perusahaan untuk memenuhi bidang pekerjaannya, untuk mendapatkan promosi, perusahaan secara bertahap akan melakukan pemantauan dan pelatihan secara terus menerus. Jika sebuah perusahaan ingin meningkatkan keuntungan dari ruang lingkup bisnisnya saat ini dan terus tumbuh, maka perusahaan harus fokus untuk mencari, memantau, dan mempertahankan karyawan terbaik. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki banyak karyawan bertalenta dan mampu bekerja sama dengan visi misi, dan nilai-nilai perusahaan yang ditetapkan sebelumnya.

4. *Knowledge Management*

Menurut Iskandar & Subekan (2018) *Knowledge management* adalah kemampuan perusahaan untuk mengelola pengetahuan dari lingkungannya dan menggabungkan pengetahuan tersebut ke dalam proses bisnis. *Knowledge management* juga bertujuan untuk merangkai suatu proses yang telah dikembangkan dalam suatu lingkup organisasi untuk menciptakan, mengumpulkan, memelihara, dan mendiseminasikan atau menyebarkan segala jenis informasi pengetahuan ke dalam organisasi tersebut.

Secara garis besar fungsi dari *knowledge management* adalah mengharuskan karyawan untuk bekerja dengan baik, memiliki bakat dan keahlian yang memadai, serta memiliki pengetahuan yang mendalam tentang pengetahuan internal dan eksternal perusahaan. Pentingnya peran pendidikan dalam lingkungan perusahaan ditekankan oleh teori bahwa pengetahuan manusia berkaitan dengan keahlian yang meliputi pendidikan yang luas, berbicara sesuai konteks, dan bahkan memiliki pengaruh dalam masyarakat.

METODE PENELITIAN

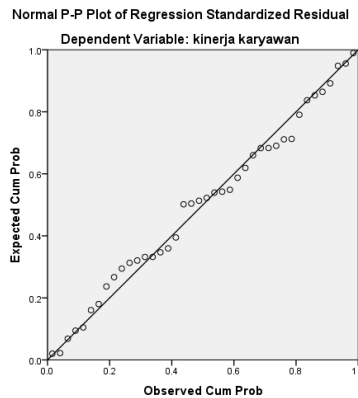
Penelitian ini ditulis menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga analisis data dilakukan secara statistik. Teknik penelitian ini menggunakan teknik deskriptif dan asosiatif dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Dimar Antika Nugraha Desa Bringin Badas Kediri dengan jumlah sebanyak 108 karyawan sedangkan sampel yang digunakan adalah 40 responden dengan menggunakan teknik *Non-probability sampling* yang dianalisis menggunakan *purposive sampling* dengan menggunakan alat pengumpulan data berupa kuisisioner. Untuk mengukur jawaban responden digunakan skala *Likert* yang dinyatakan dengan frasa sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Pengujian hasil validitas dinyatakan bahwa semua item yang disebar kepada responden memenuhi semua kriteria dan dinyatakan valid dengan diketahui nilai r_{hitung} dari semua item lebih besar dari pada r_{table} dengan nilai 0,3. Untuk pengujian hasil reliabilitas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari variabel *servant leadership* (X1), *talent management* (X2), *knowledge management* (X3) dan variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,6, sehingga dapat dikatakan telah reliabel yang berarti bahwa kuisisioner sudah dapat digunakan dalam penelitian. Pengolahan data menggunakan teknik pengujian normalitas, analisis linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Hasil dari distribusi data responden yang diambil adalah karyawan pada PT DIARA Kediri dengan mendapatkan 40 responden dengan kriteria laki-laki sebanyak 28 orang dan perempuan sebanyak 12 orang.

Dengan rentang usia 20-30 tahun sebanyak 7 orang (17,50%) usia 31-40 tahun sebanyak 14 orang (35,00%), dan usia >40 tahun sebanyak 19 orang (47,50%).

1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas



Gambar 1
Hasil Uji Normalitas Grafik Normal Probability Plot
Sumber : Hasil olah data SPSS Statistics 23

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka produk regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data dari hasil jawaban responden tentang *servant leadership*, *talent management*, dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan adalah menyebar dan tidak menjauh diantara garis diagonal.

Tabel 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std.Deviation	1.41944748
Most Extreme	Absolute	.080
Differences	Positive	.080
	Negative	-.077
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2021

Untuk analisis statistik dapat dilihat dari tabel diatas yang memiliki arti bahwa nilai signifikan *Unstandardized Residual* sebesar 0,200, nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan, yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Sehingga menunjukkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

- b. Uji Multikolinearitas

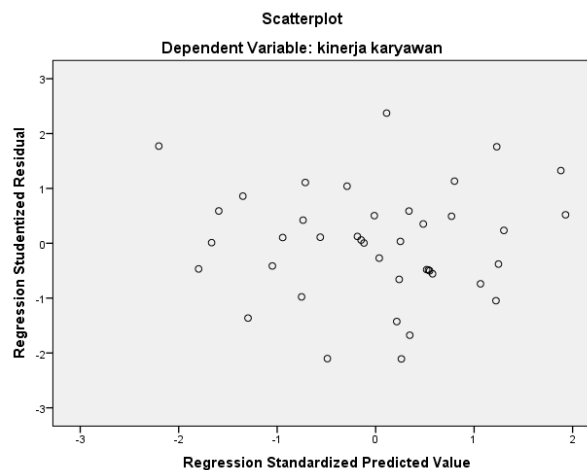
Tabel 2
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
servant leadership	.573	1.744
talent management	.760	1.316
knowledge management	.590	1.695

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2021

Dari di atas, dapat diketahui bahwa setiap variabel bebas (*servant leadership*, *talent management*, dan *knowledge management*) mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *tolerance* untuk *servant leadership* sebesar 0,573 dan VIF sebesar 1,744, variabel *talent management* dengan nilai *tolerance* sebesar 0,760 dan VIF sebesar 1,316 dan variabel *knowledge management* dengan nilai *tolerance* sebesar 0,590 dan VIF sebesar 1,695. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbukti terbebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2

Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 23

Berdasarkan gambar diatas maka dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang *servant leadership*, *talent management*, dan *knowledge management* tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-1.194	2.197

Servant leadership	.213	.082
Talent management	.343	.192
Knowledge management	.446	.102

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2021

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai konstan -1,194 sedangkan nilai dari variabel *servant leadership* 0,213. *talent management* sebesar 0,343 dan variabel *knowledge management* sebesar 0,446. Maka, data tersebut dapat dinotasikan dengan persamaan regresi sebagai berikut $Y = -1,194 + 0,213 X_1 + 0,343 X_2 + 0,446 X_3$. Apabila *servant leadership* (X_1), *talent management* (X_2) dan *knowledge management* (X_3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali ($=0$), maka nilai kinerja karyawan sebesar -1,194. Artinya apabila *servant leadership* (X_1) naik 1 (satu) satuan dan *talent management* (X_2) juga *knowledge management* (X_3) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,213 satuan. Artinya apabila *talent management* (X_2) naik 1 (satu), *servant leadership* (X_1) juga *knowledge management* (X_3) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,343 satuan. Apabila *knowledge management* (X_3) naik 1 (satu) satuan dan *servant leadership* (X_1) juga *talent management* (X_2) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,446 satuan.

Berdasarkan keterangan diatas, nilai tertinggi di peroleh dari variabel *knowledge management* yaitu sebesar 0,446 kemudian diikuti variabel *talent management* sebesar 0,343 dan nilai terendah diperoleh dari variabel *servant leadership* yaitu sebesar 0,213.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.194	2.197		-.543	.590
servant leadership	.213	.082	.274	2.594	.014
talent management	.343	.092	.341	3.716	.001
knowledge management	.446	.102	.454	4.356	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2021

Berdasarkan tabel 4 di atas, maka untuk uji parsial dapat dijelaskan bahwa variabel *servant leadership* memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2,594 > 2,028$ dengan taraf signifikan yaitu $0,014 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan perhitungan diatas membuktikan bahwa *servant leadership* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT DIARA Kediri. Sehingga untuk hipotesis pertama (H_1) diterima. Variabel *talent management* memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $3,716 > 2,028$ dengan taraf signifikan yaitu $0,001 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan perhitungan diatas membuktikan bahwa *talent management* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT DIARA Kediri. Sehingga untuk hipotesis kedua (H_2) diterima. Variabel *knowledge management* memperoleh nilai hitung $> t$ tabel $4,356 > 2,028$ dengan taraf signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan perhitungan diatas membuktikan bahwa *knowledge management* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT DIARA Kediri. Sehingga untuk hipotesis ketiga (H_3) diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	261.822	3	87.274	39.984	.000 ^b
Residual	78.578	36	2.183		
Total	340.400	39			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), knowledge management, talent management, servant leadership

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2021

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.11 di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 39,984 dengan batas signifikansi 0,000. Sementara F tabel 2,866. Nilai F hitung (39,984) > F tabel (2,866) atau nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Dari perhitungan tersebut membuktikan bahwa *servant leadership* (X₁), *talent management* (X₂) dan *knowledge management* (X₃) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) PT DIARA Kediri.

c. Analisis Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Tabel 6
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.750	1.477

a. Predictors: (Constant), knowledge management, talent management, servant leadership

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2021

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R adalah sebesar 0,877. Hal ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah hubungan yang tinggi dan kuat. Sementara itu, diketahui bahwa nilai *adjusted R square* yang diperoleh adalah sebesar 0,750. Hal ini berarti 75,0% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *servant leadership*, *talent management* dan *knowledge management*, sedangkan 25,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H₁) telah membuktikan terdapat pengaruh antara *servant leadership* terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 2,594 > 2,028 dengan taraf signifikan yaitu 0,014 < 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H₀ ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa *servant leadership* mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Servant leadership yang tepat akan menimbulkan semangat kerja seorang karyawan untuk lebih berprestasi dan akan menimbulkan efek meningkatnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Dalam suatu lingkup organisasi, peran serta seorang pemimpin sangatlah berpengaruh besar kepada kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya, baik itu organisasi pemerintahan ataupun

organisasi swasta dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh seorang pemimpin yang bergerak aktif dalam menghasilkan kinerja organisasi yang baik.

Hal tersebut sejalan dengan jurnal penelitian terdahulu milik Perdana & Surya, (2017) yang menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang melayani bawasanya tidak pernah mengenal pamrih dalam hal membantu perkembangan bawahannya, yang mana hal tersebut juga akan memberikan keuntungan kepada perusahaan yang sedang dipimpinnya.

Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $3,716 > 2,028$ dengan taraf signifikan yaitu $0,001 < 0,05$, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa *talent management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa *talent management* pada PT DIARA mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Talent management sendiri dapat berfungsi sebagai sarana untuk menjalin hubungan komunikasi yang baik antara pimpinan dan juga karyawannya. Dengan data profil karyawan pada perusahaan dapat membantu karyawan dan pimpinan untuk saling berinteraksi misalnya ketika membicarakan tentang progres karir karyawan tersebut. Hal ini sangat diperlukan dalam suatu perusahaan jika seorang pimpinan menginginkan karyawannya bekerja dengan baik, dan juga memiliki kemampuan yang dapat dipertimbangkan pimpinan untuk memegang kendali perusahaan dimasa yang akan datang. Dari penelitian diatas terdapat kesinambungan akan pentingnya *talent management* dalam perusahaan yang sejalan dengan jurnal penelitian terdahulu milik Karina & Ardana, (2020) yang menyatakan bahwa *talent management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel $4,356 > 2,028$ dengan taraf signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa *knowledge management* mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Sistem *knowledge management* yang dilaksanakan secara terpadu dan selaras pada perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain memiliki pengetahuan tentang pengoperasian mesin ataupun dalam menyelesaikan pekerjaannya, *knowledge management* juga dibutuhkan dalam lingkungan perusahaan untuk mengetahui selain dari dalam perusahaan itu sendiri tetapi juga dari luar perusahaan. Hal ini bertujuan untuk melatih seorang karyawan agar menjadi pribadi yang kritis dan dapat memberikan solusi untuk memecahkan masalah yang tepat ketika perusahaan sedang ada masalah dari dalam perusahaan maupun dari luar.

Hal tersebut sejalan dengan jurnal penelitian terdahulu milik Winarto, (2020) yang menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan

Pengaruh Servant Leadership, Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan *servant leadership, talent management dan knowledge management* terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 39,982 dengan batas signifikansi 0,000. Sementara F tabel 2,866. Nilai F hitung ($39,982 > F$ tabel (2,866) atau nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak.. Dalam mencapai kinerja yang optimal, suatu organisasi atau perusahaan harus merancang dan menciptakan pemimpin yang dapat melayani karyawannya, *talent management* yang efektif, dan memberikan pengetahuan kerja yang baik. Seiring perkembangan persaingan dunia yg makin kompetitif, kemampuan dalam merampungkan tugas, bakat dan pengetahuan memainkan peran penting dalam proses perekonomian dunia karena persaingan bisnis saat ini telah berubah kearah persaingan berbasis pengetahuan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh *servant leadership*, *talent management*, dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan PT Dimar Antika Nugraha Desa Bringin Badas Kediri maka dapat disimpulkan bahwa *servant leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT DIARA Kediri, artinya adalah semakin baik *servant leadership* yang dibangun oleh pimpinan PT DIARA Kediri dalam mempengaruhi karyawan maka kinerjanya pun akan semakin meningkat. *Talent management* kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT DIARA Kediri, artinya adalah semakin tinggi *talent management* sistem kerja karyawan PT DIARA Kediri maka kinerja karyawan akan meningkat. *Knowledge management* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT DIARA Kediri, artinya adalah semakin baik pemberian *knowledge management* pada karyawan PT DIARA Kediri maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. *Servant leadership*, *talent management*, dan *knowledge management* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT DIARA Kediri, artinya adalah semakin baik *servant leadership*, *talent management*, dan *knowledge management* pada karyawan PT DIARA Kediri maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Aji, M., & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(3), 178–188. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i3.9754>
- [2] Iskandar, A., & Subekan, A. (2018). the Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Publik. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(2), 168–192. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.2.01>
- [3] Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 487. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p05>
- [4] Lubis, S. indriya, Mulatsih, L. sri, & Harahap, E. feriana. (2016). Pengaruh konflik pekerjaan keluarga, stres kerja terhadap kinerja karyawati PT BRI Cabang Siak. *Management Analysis Journal*, 4(2), 11.
- [5] Nawawi, I. (2012). *Manajemen Pengetahuan* (R. Sikumbang (ed.); 1st ed.). Ghalia Indonesia.
- [6] Nenobais, H. (2020). *SERVANT LEADERSHIP: Belajar dari sosok Daniel Alexander* (A. Prabawati (ed.); 1st ed.). LAUTAN PUSTAKA.
- [7] Pella, darmin ahmad, & Inayati, A. (2011). Talent Management: Building Human Capital for Growth and Excellence. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (1st ed., p. 480). PT Gramedia Pusaka Utama.
- [8] Perdana, I. K. H., Bagus, I., & Surya, K. (2017). *PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN TRUST IN LEADERSHIP TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR*. 6(6), 3225–3251. <file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/29948-85-60195-1-10-20170608.pdf>
- [9] Rachmadinata, N. S., & Ayuningtias, H. G. (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 197–204. <https://doi.org/10.25124/jmi.v17i3.1156>
- [10] Wihara, dhiyan septa. (2020). *Peningkatan Kinerja Dosen di Era Revolusi Industry 4 . 0 melalui eLearning : Sebuah Studi Komparatif pada Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri by Jurnal Scan*. 4(2), 166. [http://repository.unpkediri.ac.id/368/2/Cek Plagiasi.pdf](http://repository.unpkediri.ac.id/368/2/Cek%20Plagiasi.pdf)
- [11] Winarto, W. W. A. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Peningkatan Kinerja Umkm Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 141–157. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i2.5052>