

Mendorong Kinerja Pegawai: Efek Mediasi Motivasi Kerja Atas Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan

Tri Ratna Purnamarini^{*1}, Nurul Myristica Indraswari² M Ahyar SL³

^{1,2,3} S1 Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

Correspondence: t.purnamarini@ustjogja.ac.id

Received: 15 Juli 2026 | Revised: 25 Juli 2026 | Accepted: 27 Agustus 2026

Keywords:

Performance; Talent Management; Knowledge Management; Work Motivation

Abstract

The success of an organization is largely determined by its human resources. This study aims to examine the influence of talent management and knowledge management on performance, mediated by work motivation. This study employs a quantitative approach with a correlational design. Data were collected from 51 employees of the Maluku Regional Cultural Preservation Center via a questionnaire using a Likert scale. The analysis in this study was conducted using the Smart-PLS software version 4.0. The findings indicate that talent management and knowledge management were each found to have a significant positive influence on both employee performance and work motivation. Work motivation was found to have a significant positive influence on employee performance. Work motivation was also found to mediate the influence of talent management on employee performance. Meanwhile, the influence of knowledge management on employee performance was not found to be mediated by work motivation. These findings underscore the importance for organizations to manage their employees' talent and knowledge while continuing to prioritize strategies to enhance work motivation.

Kata Kunci:

Kinerja; Manajemen Talenta; Manajemen Pengetahuan; Motivasi Kerja

Abstract

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja dengan dimediasi motivasi kerja. Penelitian ini mempergunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Data dikumpulkan dari 51 pegawai Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah Maluku melalui kuesioner dengan skala linker. Analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan program computer Smart-PLS versi 4.0. Temuan menunjukkan bahwa manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara parsial terbukti memiliki pengaruh positif signifikan baik terhadap kinerja pegawai maupun motivasi kerja. Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja juga terbukti menjadi mediator pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai tidak terbukti dimediasi oleh motivasi kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya organisasi untuk mengelola talenta dan pengetahuan pegawainya dengan tetap memperhatikan strategi peningkatan motivasi kerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan digitalisasi yang semakin pesat menuntut lembaga-lembaga pemerintah untuk menghadirkan layanan kepada Masyarakat yang bukan sekedar berkualitas tinggi, serta mampu merespon kebutuhan secara cepat dan dapat dipertanggungjawabkan. Keberhasilan suatu instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimilikinya (Yulianti & Annisa, 2024). Sumber daya manusia memiliki peran strategis sebagai penggerak utama yang menentukan arah kebijakan dan mendorong pencapaian kinerja sesuai tujuan organisasi (Nisa et al., 2016).

Indonesia saat ini menghadapi tantangan untuk mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dilihar dari hasil survey *World Talent Ranking* (WTR) 2025, Indonesia berada di urutan ke 53 dunia dari total 69 negara (Akmal, 2026). Dalam hal *Global Talent Competitiveness Index* (GTCI), menurut hasil dari laporan INSEAD, Indonesia menempati posisi ke 67 dari keseluruhan 125 negara. Sementara menurut *Global Competitiveness Index* (GCI) Indonesia ada di posisi ke 50 dari keseluruhan 142 negara. Data ini memperlihatkan bahwa Indonesia masih menempati peringkat rendah dalam hal daya saing sumber daya manusia. Oleh sebab itu maka Indonesia menetapkan rencana strategis guna membentuk sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas melalui Manajemen Talenta Nasional (Partina, 2021).

Manajemen talenta di lembaga pemerintahan memegang peranan strategis dalam mendukung keefektifan layanan publik sekaligus memperkuat kemampuan aparatur sipil negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya (Siska, 2025). Manajemen talenta menjadi penting karena organisasi berjuang menemukan talenta dan adanya kekurangan pekerja yang berkualitas (Gillberg & Wikström, 2021). Manajemen talenta didefinisikan sebagai serangkaian Langkah strategis yang diambil organisasi dengan mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang memiliki talenta guna menempatkan pada pekerjaan serta waktu yang tepat selaras dengan tujuan strategi organisasi (Nisa et al., 2016), (Wadhwa & Tripathi, 2018). Manajemen talenta memegang kedudukan krusial dalam pengelolaan pegawai. Manajemen talenta dianggap sebagai salah satu faktor paling efektif untuk kinerja karyawan dan kesuksesan organisasi (Kumar, 2022).

Selain manajemen talenta, manajemen pengetahuan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja (Sibagariang et al., 2026). Pengetahuan telah menjadi sesuatu yang sangat menentukan dalam mencapai visi organisasi, sehingga proses memperoleh dan memanfaatkannya perlu dikelola secara efektif dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia. (Nisa et al., 2016). Manajemen pengetahuan adalah serangkaian tahapan dalam membangun, menyebarkan dan mengimplementasikan pengetahuan sebagai sarana pembelajaran guna mendorong perbaikan performa pegawai dan instansi secara keseluruhan (Prakoso et al., 2020).

Peningkatan kinerja pegawai memerlukan adanya motivasi kerja. Organisasi yang memberikan kesempatan bagi para pegawainya untuk berkembang akan turut membangkitkan motivasi pegawai dalam meningkatkan kemampuan untuk belajar (Purwanto, 2015). Menjaga motivasi pegawai merupakan hal yang tidak dapat diabaikan, sebab motivasi berperan sebagai kekuatan pendorong yang mendasari setiap individu dalam diri mereka untuk mengambil tindakan serta menjalankan sesuatu (Nasuka et al., 2017). Motivasi adalah sejauh mana

seseorang mencurahkan upaya, mengarahkan dirinya, dan secara konsisten berusaha untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai (Hery, 2019).

Kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tugas yang diberikan, dan diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan baik (Armstrong & Taylor, 2020), (Sjarifudin et al., 2025). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh cara organisasi mengembangkan dan mengelola talenta. Manajemen talenta sangat penting bagi kinerja pegawai (Nagi & Ali, 2020). Manajemen talenta memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara signifikan (Wadhwa & Tripathi, 2018).

Berbagai penelitian tentang manajemen talenta dan manajemen pengetahuan telah dilakukan. Penelitian manajemen talenta di sektor perbankan telah dilakukan (Purnamarini et al., 2024), (Ugwu & Osioma, 2017), (Rawashdeh, 2018), (Dang et al., 2020). (Theodorsson et al., 2022). Penelitian (Gillberg & Wikström, 2021) menganalisis manajemen talenta di Perusahaan multinasional. Penelitian ini menyoroti perlunya penelitian lebih lanjut tentang manajemen talenta berdasarkan perspektif kinerja. Penelitian (Kravaritia et al., 2023) menjelaskan manajemen talenta dan kinerja di sektor publik. Penelitian ini menyarankan agar penelitian selanjutnya mengeksplorasi faktor mediasi atau moderasi. Penelitian (Ahmadi & Istanti, 2026) mengkaji peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan manajemen talenta, manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan. Penelitian (Mantow & Nilasari, 2022) mengkaji pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan melalui pengembangan karyawan. Penelitian (Khaerana, 2022) menemukan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Laoh et al., 2016) menjelaskan manajemen pengetahuan secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian (Hasudungan et al., 2020) menggunakan tinjauan sistematis dalam manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyarankan untuk melakukan studi lanjut di sektor pemerintahan, pendidikan, perbankan dan sektor publik. Hasil penelitian tentang manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja juga masih inkonsisten. Penelitian (Nagi & Ali, 2020), (Bibi, 2018) yang menyatakan bahwa manajemen talenta ada hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Mantow & Nilasari, 2022), (Sibagariang et al., 2026) menjelaskan bahwa manajemen pengetahuan ada pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Dermawa et al., 2022) menyatakan baik manajemen talenta maupun manajemen pengetahuan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, masih ada celah untuk melakukan penelitian tentang manajemen talenta dan manajemen pengetahuan dengan hasil kinerja di berbagai konteks organisasi dengan menggunakan pemediasi atau moderasi.

Penelitian ini dilakukan di Balai Pelestarian Kebudayaan Maluku. Hasil pencarian dengan menggunakan bantuan *software Publish or Perish* (PoP), dalam rentang waktu sepuluh tahun belakangan ini yang bersumber dari *Crossref* dengan kata kunci Balai Pelestarian Kebudayaan Maluku, diperoleh 5 penelitian yang telah dilakukan. Dari hasil tersebut belum ada yang menganalisis tentang pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai.

Sebagai satu di antara unit pelaksana teknis dibawah Kementerian Kebudayaan, Balai Pelestarian Kebudayaan (BPK) Wilayah Maluku mengemban tanggung jawab strategis dalam perlindungan, pengembangan, dan pemanfaatan warisan budaya di kawasan Maluku. Namun demikian, terdapat fenomena yang perlu mendapat perhatian serius, yaitu masih ditemukannya pegawai yang kurang termotivasi terhadap program pengembangan talenta yang disediakan oleh organisasi. Kondisi ini berdampak langsung pada menurunnya produktivitas dan kualitas kerja pegawai tersebut, sehingga dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa keberadaan program manajemen talenta saja belum mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara signifikan apabila tanpa disertai oleh motivasi kerja yang memadai.

Berdasarkan argumentasi yang ada, dapat dinyatakan bahwa penelitian manajemen talenta dan manajemen pengetahuan yang mempengaruhi hasil kinerja dengan menggunakan variabel mediasi motivasi kerja dan dilakukan pada Balai Pelestarian Kebudayaan khususnya wilayah Maluku, belum pernah dilakukan. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan aspek kebaruan tercermin dari pengujian motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara manajemen talenta dengan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada konteks organisasi pelestarian budaya pemerintah, yaitu Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah Maluku. Penelitian ini dilakukan dengan untuk menganalisis pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh motivasi kerja.

METODE

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain korelasional. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk menguji suatu teori tertentu melalui pengkajian hubungan antar variabel. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang diperoleh berupa numerik dan dapat dianalisis berdasarkan melalui prosedur statistik (Creswell & Creswell, 2018). Menurut (Herwanis et al., 2025), penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji fenomena melalui observasi empiris dan analisis statistik. Metode korelasi untuk mengidentifikasi dan memahami hubungan dan tingkat korelasi antar dua variabel maupun lebih (Sugiyono, 2017). Analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer Smart-PLS versi 4.0. Populasi dan sampel penelitian adalah pegawai Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah Maluku. Ukuran populasi mencakup 51 orang dan ukuran sampel sejumlah 51 responden atau diambil secara sensus.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin dari 51 orang responden, terdapat 30 responden laki laki dengan prosentase 59%, sedangkan sisanya sebanyak 21 responden berjenis kelamin perempuan dengan prosentase 41%. Dari responden tersebut sebagian besar berumur antara 46 sampai 50 tahun yang berjumlah 13 orang. Sedangkan responden berumur 21 hingga 25 tahun terdapat 4 orang, umur 26 hingga 30 tahun sebanyak 4 orang, umur 31 hingga 35 tahun tercatat 6 orang, umur 41 tahun hingga 45 tahun berjumlah 11 orang dan sisanya 4 orang berumur diatas 50 tahun. Adapun status pernikahan dari responden tersebut paling banyak telah menikah yaitu sebanyak 43 responden dan yang belum menikah sebanyak 8 responden.

Pendidikan memainkan peran penting dalam dunia kerja, sebab melalui Pendidikan, seseorang tidak hanya dibekali pengetahuan tetapi juga membangun pola pikir yang kritis dan analitis, serta mengembangkan keterampilan (Hartati et al., 2021). Pengelompokan responden berdasarkan Tingkat Pendidikan terlihat bahwa mayoritas responden dengan jenjang pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 24 orang, sisanya terdapat 15 orang berpendidikan SD/SMP/SMA/Sederajat. 2 orang berlatar belakang pendidikan D1/D2/D3, dan 10 orang menempuh pendidikan Pasca Sarjana atau S2. Bila dilihat dari status pegawai, paling banyak responden merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) tercatat 37 orang atau 73%, sedangkan sisanya 11 orang atau 22 % merupakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), serta 3 orang atau 6% adalah pegawai honorer.

Semua indikator pada tabel 1 menunjukkan nilai loading faktor dari masing-masing indikator diatas 0.60. Hal ini berarti semua indikator manajemen talenta, manajemen pengetahuan, motivasi kerja, dan kinerja, menunjukkan nilai validitas.

Tabel 1. Outer Loading

Indicator	Manajemen talenta (MT)	Manajemen pengetahuan (MP)	Motivasi Kerja (MK)	Kerja (K)	Status
X1.1	0.925				Valid
X1.2	0.918				
X1.3	0.915				
X1.4	0.934				
X1.5	0.896				
X1.6	0.893				
X1.7	0.946				
X1.8	0.948				
X1.9	0.901				
X1.10	0.521				
X1.11	0.860				
X1.12	0.911				
X1.13	0.925				
X1.14	0.813				
X1.15	0.856				
X2.1		0.625			
X2.2		0.834			
X2.3		0.834			
X2.4		0.610			
X2.5		0.951			
X2.6		0.892			
X2.7		0.780			
X2.8		0.901			
X2.9		0.890			
M.1			0.900		
M.2			0.919		
M.3			0.865		
M.4			0.657		

M.5	0.927
M.6	0.826
M.7	0.791
M.8	0.863
Y.1	0.930
Y.2	0.894
Y.3	0.861
Y.4	0.787
Y.5	0.927
Y.6	0.885
Y.7	0.922
Y.8	0.699
Y.9	0.877
Y.10	0.922
Y.11	0.946
Y.12	0.948

Sumber: Olah data primer, 2026

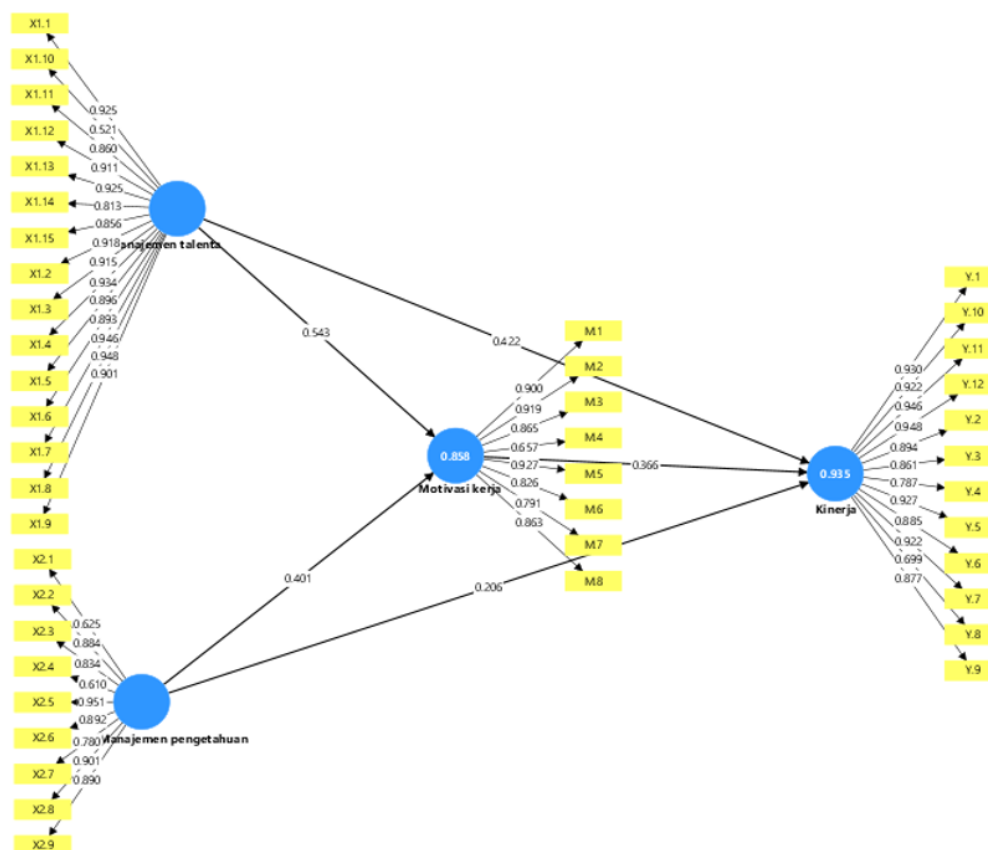
Tabel 2. Composite Reliability

Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Conclusion
MT (X1)	0.979	0.982	0.780	Reliabel
MP (X2)	0.940	0.958	0.683	
MK (M)	0.942	0.949	0.718	
K (Y)	0.974	0.978	0.785	

Sumber: Olah data primer, 2026

Dapat dilihat dari tabel 2, bahwa seluruh variabel memperoleh nilai alpha Cronbach melebihi dari 0.60, Reliabilitas komposit melebihi dari 0.70 dan AVE melebihi dari 0.50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator dari setiap variabel baik hingga akhirnya dapat disumsikan model penelitian ini dianggap reliabel.

Adapun gambar model setelah dilakukan uji indikator terlihat dalam Gambar 1.



Gambar 1. Model Setelah Uji Indikator

Sumber: Olah data primer, 2026

R square menunjukkan adanya hubungan variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikatnya. Hasil R square apabila kian besar nilainya atau semakin dekat dengan 1, maka model makin layak. Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai R square untuk kinerja mencapai 0.935. Dengan demikian variabel manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel kinerja mencapai 93.5%. Nilai R square untuk motivasi yaitu 0.858, artinya variabel manajemen talenta dan manajemen pengetahuan dapat menjelaskan variabel motivasi sebesar 85.8%. Dengan demikian hasil R square mengindikasikan bahwa model baik.

Tabel 3. Hasil Uji R Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0.935	0.931
Motivasi kerja	0.858	0.852

Sumber: Olah data primer, 2026

Tabel 4 mengidentifikasi hasil uji hipotesis pengaruh masing-masing variabel baik secara langsung maupun melalui mediator.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sampel	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Simpulan
MT --> K	0.422	2.967	0.003	H1 diterima
MP --> K	0.206	2.287	0.022	H2 diterima
MT --> MK	0.543	3.865	0.000	H3 diterima
MP --> MK	0.401	3.003	0.003	H4 diterima
MK --> K	0.366	2.657	0.008	H5 diterima
MT --> M --> K	0.199	2.210	0.027	H6 diterima
MP --> M --> K	0.147	1.841	0.066	H7 ditolak

Sumber: Olah data primer, 2026

Pembahasan

Manajemen Talenta Terhadap Kinerja

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja dinyatakan positif signifikan karena nilai t statistic sebesar 2.967 diatas t tabel sebesar 2,009, besarnya nilai original sampel dari pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja yaitu 0.422, dan nilai p value $0.003 < 0.05$. Semakin tinggi peran manajemen talenta maka semakin tinggi kinerja pegawai. Manajemen talenta yang baik mendorong intansi pemerintah untuk memetakan pegawai potensial sejak awal masuk dan menciptakan jalur karier yang jelas sehingga pegawai semangat bekerja meningkat karena ada harapan jenjang karir. Temuan ini sejalan dengan teori *Resource-Based View* yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia unggul merupakan sumber keunggulan kompetitif organisasi (Miles, 2012). Hasil penelitin ini mendukung penelitian (Nagi & Ali, 2020), (Bibi, 2018) yang menyatakan bahwa manajemen talenta ada hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja dinyatakan positif signifikan karena nilai t statistic sebesar 2.287 diatas t tabel sebesar 2,009, besarnya nilai original sampel dari pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja sebesar 0.206, dan nilai p value $0.022 < 0.05$. Semakin tinggi peran manajemen pengetahuan maka semakin tinggi kinerja pegawai. Manajemen pengetahuan yang efektif dalam intansi pemerintah dapat meningkatkan akses terhadap pengetahuan dan informasi dengan lebih baik yang memberikan kontribusi pada kinerja yang optimal. Temuan ini sejalan dengan *Knowledge-Based View* yang menegaskan bahwa pengetahuan sebagai sumber daya yang terpenting organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif (Stoian et al., 2024). Hasil penelitian ini memperkuat penelitian (Mantow & Nilasari, 2022), (Sibagariang et al., 2026) yang menemukan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Manajemen Talenta Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh manajemen talenta terhadap motivasi kerja dinyatakan signifikan karena nilai t statistic sebesar 3.867 diatas t tabel sebesar 2,009.

Besarnya nilai original sampel dari pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja sebesar 0.543, dan nilai p value $0.000 < 0.05$. Hasil ini membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari manajemen talenta terhadap motivasi kerja. Ketika pegawai diberi kesempatan berkembang melalui program manajemen talenta, pegawai merasa dihargai. Penerapan manajemen talenta yang baik dalam instansi pemerintah, terbukti nyata mampu mendorong dan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Temuan penelitian selaras dengan penelitian dari (Akbar, 2020) yang menjelaskan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Manajemen Pengetahuan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh manajemen pengetahuan terhadap motivasi kerja dinyatakan signifikan karena nilai t statistic sebesar 3.003 diatas t tabel sebesar 2,009. Besarnya nilai original sampel dari pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja sebesar 0.401, dan nilai p value $0.003 < 0.05$. Hal ini memiliki arti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari manajemen pengetahuan terhadap motivasi kerja. Penerapan manajemen pengetahuan dalam organisasi semakin baik atau meningkat, maka motivasi kerja pegawai juga akan ikut meningkat. Instansi pemerintah yang memiliki kemudahan akses terhadap pengetahuan dan informasi yang sesuai dengan tugas pekerjaan pegawai akan meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri sehingga meningkatkan motivasi pegawai tersebut. Temuan penelitian ini mendukung penelitian (Firman, 2024) yang menyatakan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menemukan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dinyatakan signifikan karena nilai t statistic yakni 2.657 diatas t tabel sebesar 2,009. Besarnya nilai original sampel dari pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja sebesar 0.366, dan nilai p value $0.008 < 0.05$. Hasil ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja. Pegawai dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi umumnya menunjukkan capaian kinerja yang lebih optimal karena adanya dorongan internal untuk memenuhi target dan standar kerja yang ditetapkan. Instansi pemerintah perlu mengelola motivasi dengan baik melalui sistem penghargaan baik finansial maupun non finansial, serta penetapan target yang jelas melalui SKP yang relevan. Temuan penelitian ini memperkuat temuan (Elfrida & Saputro, 2023) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh temuan bahwa pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja dengan dimediasi motivasi kerja dinyatakan positif signifikan karena nilai t statistic sebesar 2.210 diatas t tabel sebesar 2,009, besarnya nilai original sampel dari pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja sebesar 0.199, dan nilai p value $0.027 < 0.05$. Manajemen talenta yang baik akan membangun motivasi kerja pegawai, serta motivasi yang tinggi tersebutlah yang kemudian mampu meningkatkan kinerja pegawai menjadi semakin baik. Instansi pemerintah tidak cukup hanya melaksanakan program manajemen talenta secara

administrasi tetapi perlu memastikan program tersebut benar-benar dirasakan dan membangkitkan semangat pegawai. Temuan penelitian ini konsisten dengan dengan penelitian (Irham et al., 2024) yang mengungkapkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai mediator.

Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai mediator dinyatakan positif tetapi tidak signifikan karena nilai t statistic sebesar 1.841 dibawah t tabel sebesar 2,009, besarnya nilai original sampel dari pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja sebesar 0.147, dan nilai p value $0.066 > 0.05$. Manajemen pengetahuan mampu meningkatkan kinerja secara mandiri karena menyediakan informasi, sistem, dan kapabilitas yang dibutuhkan pegawai, sehingga motivasi tidak diperlukan sebagai perantara dalam hubungan tersebut. Manajemen pengetahuan menjadi faktor yang berpengaruh langsung pada kinerja pegawai melalui ketersediaan informasi, dokumentasi, dan pengalaman kerja yang dapat diakses dibandingkan sebagai faktor yang memotivasi pegawai. Terdapat kemungkinan variabel mediasi lain yang lebih tepat dalam menghubungkan manajemen pengetahuan dengan kinerja pegawai. Instansi cukup memastikan pengetahuan tersedia, mudah diakses dan relevan. Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian (Firman, 2024) yang menyatakan bahwa manajemen pengetahuan mempunyai pengaruh terhadap kinerja dengan dimediasi motivasi kerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini mempertegas bahwa penerapan manajemen talenta yang baik dan manajemen pengetahuan yang efektif mampu meningkatkan kinerja pegawai dan juga motivasi kerja. Manajemen talenta terbukti memberikan pengaruh positif signifikan baik terhadap kinerja pegawai maupun motivasi kerja. Manajemen pengetahuan juga terbukti memberikan pengaruh positif signifikan baik terhadap kinerja pegawai maupun motivasi kerja. Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja juga terbukti berperan sebagai mediator dalam pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai tidak terbukti dimediasi oleh motivasi kerja. Terdapat kemungkinan variabel mediasi lain yang lebih tepat dalam menghubungkan manajemen pengetahuan dengan kinerja pegawai.

Penelitian selanjutnya agar memperluas jumlah responden dan cakupan daerah pemilihan responden di provinsi lain di Indonesia Timur untuk menguji generalisasi temuan. Studi lebih lanjut dapat juga menambahkan mediator lain seperti keterlibatan kerja atau kepemimpinan transformasional, untuk memperdalam pemahaman tentang pengaruh manajemen talenta maupun manajemen pengetahuan.

DAFTAR RUJUKAN

Ahmadi, A. F. F., & Istanti, F. (2026). Talent Management and Knowledge Management Effects on Employee Performance : The Mediating Role of Job Satisfaction. *JENIUS Scientific Journal, Human Resource Management*, 9(2), 217–226.

- Akbar, M. I. (2020). *Indonesia Butuh Manajemen Talenta*. REPUBLIKA.CO.ID. <https://www.republika.co.id/berita/q4ga2i282/indonesia-butuh-manajemen-talenta>
- Akmal, M. (2026). *imak Peringkat SDM Indonesia di ASEAN 2025*. GoodStats. https://data.goodstats.id/statistic/10-negara-tujuan-utama-wisatawan-nasional-akhir-tahun-2025-MTwwl?utm_campaign=read-infinite&utm_medium=infinite&utm_source=internal
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). KoganPage.
- Bibi, M. (2018). Impact of Talent Management Practices on Employee Performance. *SEISENSE Journal of Management*, 2(1), 22–32. <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i1.83>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Mixed Methods Procedures. In *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- Dang, N. T. T., Nguyen, Q. T., Habaradas, R., Ha, V. D., & Nguyen, V. T. (2020). Talent conceptualization and talent management approaches in the Vietnamese Banking Sector. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 453–462. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.453>
- Dermawa, M. R., Multazam, A., Atmaja, I. G. D., & Palimbong, Y. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT . Pas Indonesia Timur. *Empiricism Journal*, 3(1), 108–113.
- Elfrida, J., & Saputro, A. H. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Syariah Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1536–1542.
- Firman, F. (2024). The Influence of Knowledge Management and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance in the Population and Civil Registration Office of DKI Jakarta Province. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(2).
- Gillberg, N., & Wikström, E. (2021). Fading away at work: “I could have left without saying anything” – performing talent management in a multinational organization. *Journal of Organizational Effectiveness*, 8(4), 353–369. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2021-0020>
- Hartati, S., Beni Saputra, A., & Andriani, S. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 298–307. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1741>
- Hasudungan, S. S. P., Erna, M., Wulan, T. P., Iwan, S., Margo, P., & Nenden, K. (2020). Knowledge Management And Employee Performance: A Systematic Literature Review. *RJOAS*, 5(101), 150–159. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2020-05.16>
- Herwanis, D., Alianur, M., Maulida, & Nasir, K. (2025). Quantitative Research : Data Collection and Data Analysis for Beginner Researcher in Discussion. *EduCompassion: Jurnal Integrasi Pendidikan Islam Dan Globa*, 01(03), 54–71.
- Hery. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gaya Media.
- Irham, Syekh, S., & Akbar, A. (2024). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Bungo. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(2), 1563–1567. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.1951>

- Khaerana. (2022). Peran Knowledge Management Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 255–264.
- Kravaritia, F., Tasoulisb, Konstantinos Scullionc, H., & Alali, M. K. (2023). Talent management and performance in the publicsector: the role of organisational and linemanageerial support for development. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(9), 1782–1807. <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/09585192.2022.2032265?needAccess=true>
- Kumar, S. (2022). The Impact Of Talent Management Practices On Employee Turnover And Retention Intentions. *Global Business and Organizational Excellence*, 41(2), 21–34. <https://doi.org/10.1002/joe.22130>
- Laoh, C. F. P., Tewal, B., & Oroh, S. G. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. Nasional NOBU Bank Area Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 786–793.
- Mantow, H. A. D., & Nilasari, B. M. (2022). The Effect of Knowledge Management and Talent Management on Employee Performance. *Jurnal Manajemen*, XXVI(01), 51–66.
- Miles, J. A. (2012). *Management And Organization Theory* (1st ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Nagi, M., & Ali, Y. M. (2020). The Effect of Talent Management Practices on Employee Performance. *International Journal of Management (IJM)*, 11(9), 1281–1287. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.9.2020.123>
- Nasuka, Tri, H. A., & Leonardo, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT.BPR BKK Semarang. *Journal Of Management*, 3(3), 1–11.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur , Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 141–148.
- Partina, A. (2021). Manajemen Talenta pada Generasi Milenial. *Harian Jogja*. <https://opini.harianjogja.com/read/2021/07/01/543/1075903/manajemen-talenta-pada-generasi-milenial>
- Prakoso, R. B., Wahjono, S. I., Hadi, S., & Oktaviani, M. (2020). Talent Management dan Knowledge Management dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT . Sari Fajar Waru. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis 1*, 269–280.
- Purnamarini, T. R., Dwiatmadja, C., & Sugiarto, A. (2024). Talent Management: Insights From Best Practices in the Banking Industry. *Polish Journal of Management Studies*, 30(2), 230–243. <https://doi.org/10.17512/pjms.2024.30.2.14>
- Purwanto, A. B. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Buletin Bisnin & Manajemen*, 01(02), 99–112.
- Rawashdeh, A. M. (2018). The Impact of Talent Management Strategies on Bank Performance in Jordanian Commercial Banks. *Modern Applied Science*, 12(12), 49–56.
- Sibagariang, O. G. B., Sitompul, P., Silalahi, D., Manjorang, R. B., & Indriani, L. R. R. (2026). Analisis Pengaruh Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 9(1), 829–836.
- Siska, F. M. (2025). Inovasi Pengelolaan Talenta di Lembaga Pemerintahan dalam

- Meningkatkan Efektivitas Pelayanan Publik Febria Marta Siska. *Journal Scientific of Mandalika (Jsm)*, 6(8), 2220–2229.
- Sjarifudin, D., Tambunan, E. B. M., Haekal, J., & Saepudin, T. H. (2025). The Effect of Talent Management and Work Motivation on Employee Performance : A Systematic Literature Review. *Greenation International Journal of Economics and Accounting*, 3(1), 49–57.
- Stoian, M., Tardios, J. A., & Samdanis, M. (2024). The knowledge-based view in international business : A systematic review of the literature and future research directions. *International Business Review*, 33(2), 102239. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2023.102239>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D). In *Metodelogi Penelitian*.
- Theodorsson, U., Gudlaugsson, T., & Gudmundsdottir, S. (2022). Talent Management in the Banking Sector : A Systematic Literature Review. *Administrative Sciences*, 12(61).
- Ugwu, K. E., & Osioma, H. E. (2017). Talent Management And Performance Of Selected Commercial Banks In Owerri, Imo State, Nigeria. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 4(3), 282–310.
- Wadhwa, S., & Tripathi, R. (2018). Driving employee performance through talent management. *International Journal of Environment, Workplace and Employment*, 4(4), 288–313. <https://doi.org/10.1504/IJEWE.2018.093412>
- Yulianti, L., & Annisa, N. N. (2024). Pengaruh Kompetensi ASN Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Kelurahan Kaligangsa Kecamatan Margadana Kota Tegal. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 6(1), 64–70.