

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIGHA

Volume 3, Nomor 3, September Tahun 2025

**PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* DAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *EMPLOYEE RETENTION* SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

**Rizki Zulaidi<sup>1)</sup> Zulkifli<sup>2)</sup> Syamsul Akmal<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur  
email : [rizkizulaidi000@gmail.com](mailto:rizkizulaidi000@gmail.com)

<sup>2)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur  
email : [zulkifliusman43@gmail.com](mailto:zulkifliusman43@gmail.com)

<sup>3)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur  
email : [syamsulakmal3@gmail.com](mailto:syamsulakmal3@gmail.com)

Info Artikel	ABSTRAK
<p>Riwayat Artikel:</p> <p>Diterima: 18-08-20025</p> <p>Direvisi: 20-08-2025</p> <p>Dipublikasikan: 18-09-2025</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>Talent Management</i> dan <i>Knowledge Management</i> terhadap Kinerja Pegawai, dengan <i>Employee Retention</i> sebagai variabel moderating pada Dinas Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pidie Jaya. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 66 orang pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan berbagai teknik, yaitu wawancara, kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan metode <i>Structural Equation Modeling</i> berbasis <i>Partial Least Square</i> (SEM-PLS), dengan tahapan evaluasi outer model yang mencakup uji validitas dan reliabilitas, seperti <i>convergent validity</i>, <i>discriminant validity</i>, <i>composite reliability</i>, <i>average variance extracted</i> (AVE), dan <i>Cronbach alpha</i>. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Talent Management</i> dan <i>Knowledge Management</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, begitu pula <i>Employee Retention</i>. Namun, <i>Employee Retention</i> tidak mampu memoderasi secara signifikan pengaruh <i>Talent Management</i> maupun <i>Knowledge Management</i> terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik dan P-value yang berada di bawah ambang batas signifikansi untuk pengaruh langsung, namun di atas batas signifikansi untuk efek moderasi.</p> <p><b>Kata Kunci:</b> <i>Talent Management, Knowledge Management, Employee Retention, Kinerja Pegawai</i></p>
<p>Nama DOI :</p> <p>10.47647/MAFEBIS.v2i2.590</p> <p>Cara Mensitasi :</p> <p>Zulaidi, R. Zulkifli. Akmal, S. 2025. Pengaruh <i>Talent Management</i> Dan <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dengan <i>Employee Retention</i> Sebagai Variabel Moderating. 3 (3): 136-149.</p>	

Article Info	ABSTRAK
<p><i>Article History :</i></p> <p>Received: 18-08-20025</p> <p>Revised: 20-08-2025.</p> <p>Published: 18-09-2025</p>	<p><i>This study aims to analyze the effect of Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance, with Employee Retention as a moderating variable at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Pidie Jaya Regency. This research is a population study involving 66 employees as respondents. Data collection was carried out using several techniques, including interviews, questionnaires, observation, and literature review. Data analysis employed the Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (SEM-PLS) method, involving outer model evaluation stages such as convergent validity, discriminant validity, composite reliability, average variance extracted (AVE), and Cronbach's alpha. The results show that Talent Management and Knowledge Management have a positive and significant influence on Employee Performance, as does Employee Retention. However, Employee Retention does not significantly moderate the influence of either Talent Management or Knowledge Management on Employee Performance. This is indicated by t-statistic and p-value results that fall below the significance threshold for direct effects, but exceed the threshold for moderation effects.</i></p> <p><b>Keywords:</b> <i>Talent Management, Knowledge Management, Employee Retention, Employee Performance</i></p>
<p><i>DOI Number :</i></p> <p>10.47647/MAFEBIS.v2i2.590HHoHow</p> <p><i>How to cite :</i></p> <p>Zulaidi, R. Zulkifli. Akmal, S. 2025. <i>The Influence of Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance with Employee Retention as a Moderating Variable.</i> 3 (3): 136-149.</p>	

## PENDAHULUAN

Salah satu bentuk usaha organisasi dalam mempertahankan pegawai adalah dengan menerapkan Talent Management dan Knowledge Management. Talent Management merupakan alat manajemen untuk mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam adaptasi terhadap persaingan global dan kebutuhan teknologi. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang berbakat

Talent Management mencakup proses mulai dari rekrutmen, penilaian, pelatihan, hingga pengembangan karir pegawai. Organisasi tidak dapat berjalan optimal tanpa peran manusia, meskipun telah memiliki modal dan teknologi yang canggih. Kepuasan kerja dan kualitas kinerja menjadi aspek strategis dalam pengelolaan pegawai. Dalam konteks organisasi pemerintahan, *Talent Management* berperan penting dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi. Sistem ini mampu meningkatkan keterikatan pegawai dengan organisasi dan memperkuat kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. *Knowledge Management* berperan dalam eksplorasi dan penyebaran pengetahuan dalam organisasi, guna mendukung inovasi dan peningkatan kinerja. Proses ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan produktif. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diharapkan organisasi sebagai indikator efektivitas kerja. Tanpa kinerja yang optimal, tujuan organisasi sulit tercapai. *Employee Retention* atau retensi pegawai menjadi strategi penting dalam mengurangi turnover dan menjaga stabilitas kinerja organisasi. Fenomena yang terjadi di Dinas Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pidie Jaya menunjukkan adanya beberapa masalah pada aspek Talent Management, *Knowledge Management*, dan *Employee Retention*. Permasalahan ini terlihat dari kurangnya pengendalian emosi, motivasi kerja, serta kurangnya fasilitas dan keterlambatan gaji. Hal ini menyebabkan turunnya kinerja pegawai serta munculnya niat untuk keluar dari organisasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul: "Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Employee Retention* sebagai Variabel Moderating pada Dinas Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pidie Jaya."

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Talent management*

Talenta adalah karyawan yang ada di organisasi atau perusahaan yang mampu memberikan pengaruh di atas rata-rata melalui pencapaian kinerja yang bagus maupun kepemilikan potensi yang dapat mempengaruhi perkembangan organisasi jangka pendek maupun jangka panjang, talenta yang dimaksud ada pada level yang berlaku untuk seluruh fungsi dan golongan yang berada di dalam organisasi atau perusahaan (Panggabean, 2023). *Talent Management* bisa ada dan mengalami perkembangan karena adanya fenomena *war for talent* yang ada di perusahaan di Amerika pada tahun 1997 banyak organisasi yang diperkirakan mengalami kesusahan dalam bisa mempertahankan sumber daya terbaik, serta mengalami kesulitan dalam proses rekrutmen calon karyawan yang potensial dan memiliki *skill* tinggi akibat meningkatnya kompetisi dan menyediakan calon yang terbatas (Firdausi & Wajdi, 2024).

Menurut Wibowo dalam Prasetio et al., (2023) mengartikan bahwa *Talent Management* adalah sebuah konsep yang dimulai dari bagaimana bisa merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sebuah bakat dalam organisasi atau perusahaan.

*Talent Management* adalah kegiatan bersifat sistematis yang berpengaruh terhadap pengembangan bakat-bakat karyawan secara potensial. *Talent Management* merupakan suatu proses dari identifikasi atas serangkaian inisiatif pada karyawan (Karina & Ardana, 2020). Menurut Moczydlowska dalam Stimik et al., (2019) mengatakan bahwa *Talent Management* merupakan suatu kegiatan yang digerakkan oleh perusahaan untuk mencari karyawan yang tepat serta menempatkan di tempat yang tepat melalui serangkaian proses identifikasi, pengembangan, pertahanan, dan penempatan pada posisi yang sesuai (*the right man the right place*).

Menurut Harmen, (2020) dalam jurnalnya menyatakan indikator *Talent Management* dalam penelitian ini adalah:

1. Perekrutan dan seleksi,
2. Perencanaan sukses
3. Pelatihan dan Pengembangan
4. Proses manajemen kinerja
5. Kompensasi,

### *Knowledge Management*

*Knowledge Management* merupakan rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi, baik instansi maupun perusahaan untuk mengidentifikasi, membuat dan menjelaskan penerapan pengetahuan untuk digunakan kembali, sehingga dapat diketahui dan dipelajari sehingga mencapai tujuan organisasi. Untuk mendapatkan pengetahuan manajemen yang maksimal, tidak hanya dengan mengelola pengetahuan organisasi, tetapi juga mengembangkan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi (Kartini & Tenri Jaya, 2024).

Menurut Adzima & Sjahrudin dalam Salam, (2021) *Knowledge Management* adalah proses eksplorasi, pemanfaatan, dan penyebaran informasi di antara individu, memanfaatkan teknologi dan menyelaraskan dengan domain keahlian khusus mereka. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan intelektual, sehingga mendorong hasil kinerja yang optimal untuk lembaga pemerintah,

perusahaan, dan organisasi.

*Knowledge Management* melibatkan identifikasi dan analisis pengetahuan yang tersedia dan dibutuhkan yang digunakan untuk perencanaan dan pengawasan tindakan untuk meningkatkan kekayaan intelektual guna mencapai tujuan organisasi, Halawi *et* dalam (Pratiwi, 2019).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management* merupakan suatu sistem, alat untuk mengorganisir sumber daya tidak berwujud untuk mencapai tujuan organisasi. Input dari manajemen pengetahuan adalah aset organisasi yang tidak berwujud seperti pengetahuan, sedangkan Output dari manajemen pengetahuan adalah kemampuan baru, kinerja yang unggul, dan inovasi. Dan Prosesnya terdiri dari upaya menciptakan pengetahuan, berbagi atau mengkomunikasikan dan menerapkan pengetahuan.

Indikator *Knowledge Management* menurut Andhara dalam Rembang *et al.*, (2023):

1. *Process* (Proses)
2. *People* (Orang)
3. *Technology* (Teknologi)
4. Sistem mengelola pengetahuan
5. Manajemen pengetahuan

### **Kinerja Pegawai**

Pengertian mengenai Kinerja karyawan sudah banyak dipaparkan dengan berbagai penelitian. Nasurdin *et al* dalam Fauzan, (2022) menjelaskan bahwa Kinerja karyawan mencerminkan kapasitas karyawan untuk melakukan pekerjaan berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan.

Menurut Santika & Khoiriyah, (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan (*desire*) individu untuk menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Tjuju dan Suwatno dalam Herawati *et al.*, (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi.

Menurut Sedarmayanti dalam Fatmawati *et al.*, (2020) indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

### **Employee Retention**

Menurut Melawati (2024) Pengertian retensi karyawan (*Employee Retention*) adalah suatu keharusan yang perlu dilakukan oleh perusahaan guna mempertahankan sumber daya manusia (SDM) terbaik yang dimilikinya. Definisi retensi karyawan adalah upaya dalam mempertahankan karyawan dalam suatu perusahaan sebagai seorang tenaga ahli utama. Retensi Karyawan menurut Mathis dan Jackson dalam Urbani *et al.*, (2023) adalah kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Tujuannya adalah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas diperusahaan.

Menurut Karthi dalam Nelson & Kurnaedi, (2024) pengertian retensi karyawan adalah suatu proses dimana karyawan didorong untuk tetap berada dalam suatu organisasi sampai proyeknya selesai atau dalam periode maksimum. Pengertian retensi karyawan adalah salah satu teknik yang digunakan oleh pihak manajemen untuk membuat karyawan tetap berada dalam suatu organisasi dalam jangka waktu yang cukup lama.

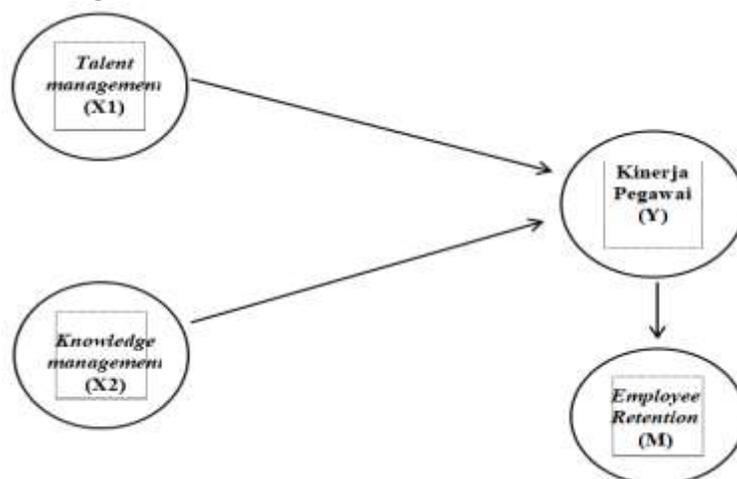
Menurut Mathis & Jackson dalam Hanifa et al., (2023) pengertian retensi karyawan adalah suatu upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawannya agar tetap berda di dalam organisasi yang bertujuan untuk membantu mencapai target organisasi secara maksimal.

Menurut Isfahani & Boustani dalam Cahya & Meilani, (2023) indikator retensi karyawan terdiri atas :

1. Pekerjaan Menarik
2. Hubungan Karyawan
3. Pengupahan Adil
4. Dukungan Manajemen

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah dan juga landasan teori, maka penulis menjabarkan kerangka pikir peranan pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* terhadap kinerja pegawai memediasi *Employee Retention* pada Dinas Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pidie Jaya ini yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar di halaman berikut :



Gambar 1 Skema Kerangka pemikiran

### Hipotesis

Hipotesis penelitian ini diambil berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tinjauan pustaka yang telah diterlusrui sehingga di dapat Hipotesis sebagai berikut :

- H<sub>1</sub>: *Talent Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pidie Jaya
- H<sub>2</sub>: *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pidie Jaya
- H<sub>3</sub>: *Talent Management* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Retention* pada Dinas Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pidie Jaya

- H<sub>4</sub>: *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Retention* pada Dinas Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pidie Jaya
- H<sub>5</sub>: *Employee Retention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pidie Jaya
- H<sub>6</sub>: *Talent Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan *Employee Retention* sebagai variabel moderating pada Dinas Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pidie Jaya
- H<sub>7</sub>: *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan *Employee Retention* sebagai variabel moderating pada Dinas Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pidie Jaya

## METODE PENELITIAN

### Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pidie Jaya, yang beralamat di Rungkom, Kecamatan Meureudu, Kabupaten Pidie Jaya, Provinsi Aceh. Sedangkan Objek penelitian difokuskan pada analisis pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Employee Retention* sebagai variabel mediasi.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pidie Jaya, baik pegawai tetap maupun kontrak, yang berjumlah 66 orang. Merujuk pada pendapat Arikunto (2019), apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi sebaiknya dijadikan sampel. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teknik sensus dan termasuk dalam kategori penelitian populasi.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Wawancara dan observasi, dilakukan secara langsung kepada responden untuk memperoleh informasi terkait kondisi aktual.
2. Kuesioner, digunakan untuk mengumpulkan data melalui pertanyaan tertulis yang disebarakan kepada seluruh responden.
3. Observasi, dengan mencatat perilaku dan kondisi objek secara langsung di lapangan.
4. Studi pustaka, dilakukan untuk mendukung teori dengan menelaah buku, jurnal, dan literatur yang relevan.

### Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM–PLS). Analisis data dilakukan dalam tiga tahap utama:

#### 1. Analisis Outer Model

Menurut Husein (2015:18), analisis outer model menguji validitas dan reliabilitas indikator:

- a Convergent Validity: loading factor > 0,7.
- b Discriminant Validity: cross loading indikator terhadap variabel lebih tinggi dibanding variabel lain.
- c Composite Reliability dan Cronbach Alpha: nilai > 0,7 menunjukkan reliabilitas baik.
- d Average Variance Extracted (AVE): nilai minimum 0,5.

## 2. Analisis Inner Model

Analisis ini mengevaluasi hubungan antar konstruk:

- a R-Square ( $R^2$ ): menunjukkan besarnya pengaruh konstruk eksogen terhadap endogen.
- b Effect Size ( $f^2$ ): untuk mengukur pengaruh masing-masing konstruk.
- c Q-Square ( $Q^2$ ): mengukur relevansi prediktif konstruk endogen; nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan model memiliki relevansi prediktif.

## Pengujian Hipotesis

Menurut Husein (2015:21), hipotesis diuji melalui nilai t-statistik dan p-value:  
 - Hipotesis diterima jika: t-statistik  $> 1,96$  (pada  $\alpha = 0,05$ ), atau p-value  $< 0,05$ .

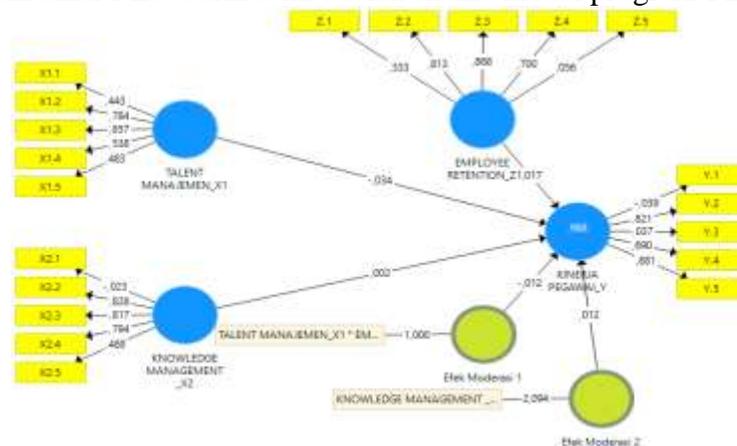
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisa SEM-PLS dengan proses perhitungannya dibantu program aplikasi *software SmartPLS*. Analisa Partial Least Square (PLS) adalah teknik statistika *multivariat* yang melakukan perbandingan antara variabel *dependent* berganda dan variabel *independent* berganda. PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*) dan multikolinearitas. Evaluasi model Partial Least Square (PLS) dilakukan dengan evaluasi *outer model* dan evaluasi *inner model*.

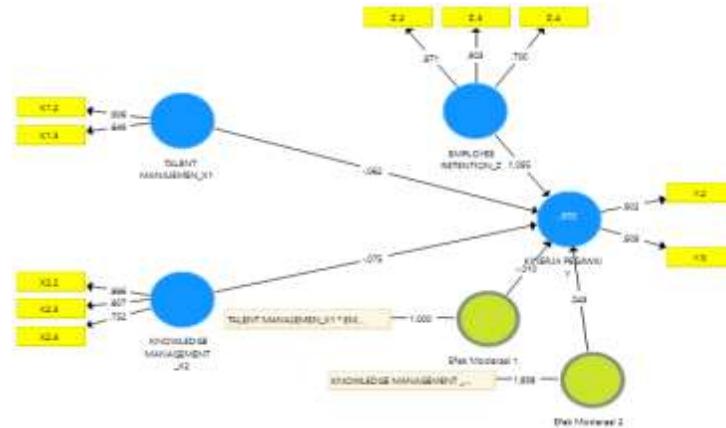
### 1. Model Partial Least Square (PLS)

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program *smartPLS*. berikut ini adalah skema model program PLS yang diajukan :



**Gambar 2. Outer Loading**

Dari hasil pengolahan data dengan PLS yang terlihat pada gambar 2 di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading yang lebih besar dari 0,70 kecuali indikator X1.1, X1.4, X1.5, X2.1, X2.5, Z.1, Z.5, Y.1, Y.3, dan Y.4, yang memiliki nilai outer loading  $< 0,7$  yang menunjukkan butir pernyataan tersebut dikatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk uji selanjutnya (Tidak valid). Maka yang berbentuk setelah dikeluarkannya beberapa indikaator sebagai berikut :



Gambar 3. Outer Calculate Algoritma

Dari gambar 3 setelah dilakukan uji kembali, hasil penelitian tidak ada indikator yang dikeluarkan dari model tersebut.

## 2. Measurement Model (Outer Model)

### a. Convergent Validity

Berikut ini adalah pengoahan data pertama berdasarkan 4 variabel dengan jumlah 15 pernyataan

Tabel 4.1 Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
<b>Talent Management (X1)</b>	X1.2	<b>,784</b>	0.700	Valid
	X1.3	<b>,857</b>	0.700	Valid
<b>Knowledge Management (X2)</b>	X2.2	<b>,828</b>	0.700	Valid
	X2.3	<b>,817</b>	0.700	Valid
	X2.4	<b>,794</b>	0.700	Valid
<b>Employee Retention (Z)</b>	Z.2	<b>,813</b>	0.700	Valid
	Z.3	<b>,868</b>	0.700	Valid
	Z.4	<b>,700</b>	0.700	Valid
<b>Kinerja pegawai (Y)</b>	Y.2	<b>,821</b>	0.700	Valid
	Y.5	<b>,881</b>	0.700	Valid
<b>Efek Moderasi 1</b>	X1	<b>1,594</b>	0.700	Valid
<b>Efek Moderasi 2</b>	Z2	<b>1,858</b>	0.700	Valid

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ketiga, dengan mengeliminasi beberapa instrumen yang tidak valid maka nilai instrumen-instrumen diatas sudah memenuhi kriteria yaitu lebih dari 0.700.

### b. Discriminant Validity

Untuk menguji discriminant validity dapat dilakukan dengan pemeriksaan Cross Loading yaitu koefisien korelasi indikator terhadap konstruk asosasinya (*crossloading*) dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain (*cross loading*). Nilai konstruk korelasi indikator harus lebih besar terhadap konstruk asosiasinya daripada konstruk lain. Nilai yang lebih besar tersebut mengindikasikan kecocokan suatu indikator untuk menjelaskan konstruk asosiasinyadibandingkan menjelaskankonstruk-konstruk yang lain. (Jorg Henseler et al., 2014)

**Tabel 2 Fornell-Larcker Criterion Discriminant Validity**

	<i>Employee Retention_Z</i>	Efek Moderasi 1	Efek Moderasi 2	Kinerja Pegawai Y	<i>Knowledge Management_X2</i>	Talent Manajemen_X1
<i>Employee Retention_Z</i>	,798					
Efek Moderasi 1	-,324					
Efek Moderasi 2	-,420	,891	1,000			
Kinerja Pegawai Y	,980	-,271	-,362	,905		
<i>Knowledge Management_X2</i>	,600	-,289	-,236	,533	,817	
Talent Manajemen_X1	,680	-,128	-,248	,624	,553	,878

(sumber: data diolah, 2025)

Dari hasil tabel 2 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya lebih besar daripada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator blok lainnya.

### 3. Uji Reabilitas

#### 1) Composite Reliability

*Composite Reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji reliabilitas indikator-indikator variabel. Variabel dapat dikatakan memenuhi composite reliability apabila nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel nilainya  $> 0,70$ . Berikut ini adalah nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel :

**Tabel 3. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit
<i>Employee Retention_Z</i>	,716	,809	,835
Kinerja Pegawai Y	,780	,781	,901
<i>Knowledge Management_X2</i>	,766	,860	,857
Talent Manajemen_X1	,706	,730	,870
Efek Moderasi 1		1,000	
Efek Moderasi 2	1,000	1,000	1,000

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Composite Reliability* dari variabel *Employee Retention (Z)*  $> 0,7$  dengan nilai sebesar 0,835, untuk variabel *Knowledge Management (X2)* memiliki nilai  $>$  dari 0,7 yaitu 0,857, untuk variabel Kinerja pegawai (Y) memiliki nilai  $> 0,7$  yaitu 0,901 dan serta variabel *Talent Management (X1)* juga memiliki nilai yang lebih besar dari 0,7 yaitu sebesar 0,870. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *Composite Reliability*  $> 0,70$ , menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut reliabel.

Selanjutnya dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel variabel *Employee Retention (Z)*  $> 0,7$  dengan nilai sebesar 0,716, untuk variabel *Knowledge Management\_(X2)* memiliki nilai  $>$  dari 0,7 yaitu 0,766, untuk variabel Kinerja pegawai (Y) memiliki nilai  $> 0,7$  yaitu 0,780, serta variabel *Talent Management\_(X1)* juga memiliki nilai yang lebih besar dari 0,7 yaitu sebesar 0,706. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ , menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut reliabel.



Untuk mengetahui hubungan structural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap kinerja pegawai dengan *Employee Retention* sebagai variabel intervening jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan alpha (0.005) atau t-tabel sebesar (>1,168). Besarnya P-value dan juga t-statistik diperoleh dari output pada SmartPLS dengan menggunakan metode bootstrapping. Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang terdiri dari 3 hipotesis berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Jalur**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Talent Manajemen_X1 -> Kinerja Pegawai Y	-,062	-,059	,038	3,659	<b>,028</b>
Knowledge Management_X2 -> Kinerja Pegawai Y	-,075	-,065	,032	2,372	<b>,018</b>
Employee Retention_Z -> Kinerja Pegawai Y	1,095	1,092	,049	22,350	<b>,000</b>
Efek Moderasi 1 -> Kinerja Pegawai Y	-,010	-,005	,040	,246	<b>,806</b>
Efek Moderasi 2 -> Kinerja Pegawai Y	,043	,033	,036	1,196	<b>,232</b>

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa :

- H1 : Nilai t-statistik dari pengaruh langsung *Talent Management* terhadap kinerja pegawai lebih besar dari t-tabel (1,168) yaitu sebesar 3,659 dan P-value < 0,05 sebesar 0,028. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung *Talent Management* terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan. Maka sesuai dengan *Talent Management* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. **H1 Diterima**
- H2 : Nilai t-statistik dari pengaruh langsung *Knowledge Management* terhadap kinerja pegawai lebih kecil dari t-tabel (1,168) yaitu 2,372 dan P-value < 0,05 sebesar 0,018 sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung *Knowledge Management* terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan. Maka sesuai dengan *Knowledge Management* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. **H2 Diterima**.
- H3 : Nilai t-statistik dari pengaruh *Employee Retention* terhadap kinerja pegawai lebih kecil dari t-tabel (1,168) yaitu sebesar 22,350. dengan besar dan P-value < 0,05 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung *Employee Retention* terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan. Maka sesuai dengan *Employee Retention* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. **H3 Diterima**
- H4 : Nilai t-statistik dari pengaruh langsung *Talent Management* terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh *Talent Management* lebih kecil dari t-tabel (1,168) yaitu sebesar 0,246 dan P-value > 0,05 sebesar 0,806. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung *Talent Management* terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh *Employee Retention* positif dan tidak signifikan. Maka sesuai dengan *Talent Management* terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh *Employee Retention* positif dan tidak signifikan. **H4 Ditolak**
- H5 : Nilai t-statistik dari pengaruh langsung *Knowledge Management* terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh *Employee Retention* lebih kecil dari t-tabel (1,168) dan P-value > 0,05 sebesar 0,232. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung *Knowledge Management* terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh *Employee Retention* positif dan tidak signifikan. Maka sesuai dengan *Knowledge Management* terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh *Employee Retention* positif dan tidak signifikan. **H5 Ditolak**

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian berjudul “Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Employee Retention* sebagai Variabel Moderating pada Dinas Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pidie Jaya,” maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Talent Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh nilai t-statistik sebesar 3,659, yang lebih besar dari t-tabel (1,168) dan nilai P-value sebesar  $0,028 < 0,05$ . Artinya, semakin baik pengelolaan talenta, maka semakin tinggi kinerja pegawai.
2. *Knowledge Management* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 2,372, yang lebih besar dari t-tabel (1,168) dengan P-value sebesar  $0,018 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa pengelolaan pengetahuan yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. *Employee Retention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t-statistik sebesar 22,350 jauh melebihi t-tabel (1,168) dengan P-value sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat retensi pegawai, maka semakin baik pula kinerja mereka.
4. Pengaruh *Talent Management* terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh *Employee Retention* bersifat positif namun tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 0,245, yang lebih kecil dari t-tabel (1,168) dengan P-value sebesar  $0,806 > 0,05$ . Artinya, *Employee Retention* tidak secara signifikan memperkuat atau memperlemah hubungan antara *Talent Management* dan kinerja pegawai.
5. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh *Employee Retention* juga bersifat positif namun tidak signifikan. Nilai t-statistik sebesar 1,196 lebih kecil dari t-tabel (1,168) dengan P-value sebesar  $0,232 > 0,05$ , yang berarti bahwa *Employee Retention* tidak berperan sebagai moderating yang signifikan pada hubungan ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cahya, Y., & Meilani, F. P. (2023). *Pengaruh Job Satisfaction , Compensation , Dan Work Environment Pada Employee Retention Pada Karyawan PT XYZ*. 10, 986–1000.
- Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istiatin. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja. *Edunomika*, 4(1), 338–346. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/863/pdf>
- Fauzan, A. (2022). Pagaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah MEA*, 6(2), 1860–1880.
- Firdausi, J., & Wajdi, M. F. (2024). Pengaruh *Talent Management* Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 7(1), 1080–1092. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1525>
- Hanifa Nurul Hida Hakim, Sudarijati, & Erni Yuningsih. (2023). The Influence of *Employee Retention*, Job Satisfaction, and Work Motivation on Employee Performance at PT. Asri

- Buana Image. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 2(9), 2225–2246. <https://doi.org/10.55927/fjas.v2i9.6012>
- Harmen, H. (2020). Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 4(2). <https://doi.org/10.31289/jkbm.v4i2.1587>
- Herawati, J., Kurniawan, I. S., & Setyaningsih, I. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, keadilan prosedural, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Akuntabel*, 19(1), 109–116. <https://doi.org/10.30872/jakt.v19i1.10639>
- 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>
- Kartini, Y., & Tenri Jaya, A. (2024). *Pengaruh knowledge management dan skill terhadap kinerja pegawai kantor bappeda kab. Pangkajene dan kepulauan*. 13(3), 331–340.
- Melawati Linda. (2024). *Pengaruh Talent Management terhadap Employee Retention* . 1005–1018.
- Panggabean, N. (2023). Pengaruh *Talent Management* Dan *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Asn Kantor Pusat Bpk Ri. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 6(1). <https://doi.org/10.7454/jabt.v6i1.1085>
- Prasetio, Y., Suwarsih, S., & Assyofa, A. R. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), 126–132. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.9014>
- Pratiwi, S. F. (2019). Pengaruh *Knowledge Management* dan Inovasi terhadap Kinerja Organisasi di Kabupaten Ponorogo. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 27(1), 73–91.
- Salam, A. (2021). Pengaruh *Knowledge Management* dan transformational leadership terhadap employee performance melalui job satisfaction sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 48–56.
- Santika, I. D., & Khoiriyah, B. (2021). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Perceived Organizational Support (Pos) terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Natar Lampung Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4166–4171.
- Stimik, F., Makassar, D., Perintis, J., Km, K., & Selatan, S. (2019). Pengaruh *Talent Management* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat Berat. *Fatmasari Jurnal Bisnis Darmajaya*, 03(02), 89–105.
- Urbani, W. P., Gunawan, A. W., & Mahardika, S. P. (2023). Pengaruh Training and Development

Terhadap *Employee Retention* Yang Dimediasi Oleh Job Satisfaction Pada Karyawan Perbankan. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2185–2194. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16873>