

Pengaruh *Talent Mangement* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Borwita Citra Prima Makassar

The Effect of Talent Management on Employee Performance with Organizational Commitment as a Moderating Variable at PT. Borwita Citra Prima Makassar

¹Ilham Safar*, ¹Mujahid, ¹Andini

¹Universitas Fajar, Program Studi Manajemen

(*)Email Korespondensi: ilhamsafar25@gmail.com

Abstrak

Riset ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh *talent management* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi terhadap PT. Borwita Citra Prima Makassar. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Borwita Citra Prima Makassar yang berjumlah 100 karyawan dengan sampel 80 responden. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yakni dengan metode survei berupa kuisioner dan metode yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa t hitung *talent management* adalah sebesar 2,871 dengan signifikansi t bernilai 0.005 (signifikan) dan koefisien regresi sebesar 0,237, hal ini menunjukkan bahwa *talent management* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima Makassar, serta dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel XZ (interaksi antara variabel *talent management* komitmen organisasi mempunyai t hitung sebesar – 0,112 dengan signifikan 0,911 (tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi bukan merupakan pemoderasi dalam gubungan antara *talent management* dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Talent Management*, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi

Abstract

This study aims to determine the effect of talent management (X) on employee performance (Y) with organizational commitment (Z) as a moderating variable to PT. Borwita Citra Prima Makassar. The population of this research is all employees of PT. Borwita Citra Prima Makassar, totaling 100 employees with a sample of 80 respondents. The technique used in data collection is a survey method in the form of a questionnaire and the method used is a quantitative research method. The results showed that the t-count of talent management was 2.871 with a significance of t-value of 0.005 (significant) and a regression coefficient of 0.237, this indicates that talent management has a positive and significant influence on the performance of employees of PT. Borwita Citra Prima Makassar, as well as the results of the study show that the XZ variable (the interaction between the variable talent management organizational commitment has a t count of -0.112 with a significant 0.911 (not significant). This means that the organizational commitment variable is not a moderating in the relationship between talent management with employee performance

Keywords: *Talent Management, Employee Performance, Organizational Commitment.*

PENDAHULUAN

Kegiatan distribusi pada operasional bisnis merupakan fungsi penyaluran yang dilakukan oleh distributor yang bertujuan memudahkan konsumen memperoleh dan menemukan sebuah produk di pasaran. Kegiatan distributor merupakan bagian dari konsep pemasaran dengan memberikan penyaluran produk kepada pemasar untuk dapat dikelola sehingga kegiatan pemasaran dapat terlaksana dengan baik. Beberapa konsep distribusi produk menghasilkan berbagai kesempatan membuka sebuah bisnis. Sistem produksi yang dilakukan pada wilayah tertentu akhirnya membutuhkan kegiatan distribusi yang efektif agar sebuah produk dapat tersalurkan kepada konsumen diberbagai wilayah.

Distribusi menjadi sebuah penentu penting suksesnya sebuah kegiatan pemasaran dalam setiap bisnis. Salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang distribusi adalah PT Borwita Citra Prima. Borwita group adalah perusahaan distributor independen yang berfokus di Indonesia Timur. Didorong oleh pertumbuhan yang cepat dari divisi distribusi produk konsumtif, PT. Borwita Citra Prima didirikan pada tahun 1995. Hingga saat ini PT. Borwita Citra Prima mendistribusikan berbagai macam produk konsumtif, termasuk perawatan pribadi dan kebersihan, makanan minuman dan makanan ringan.

Cakupan wilayah penjualan dan fokus wilayah dari PT. Borwita Citra Prima ini adalah wilayah Jawa dan Indonesia bagian Timur. Jumlah kantor dan cabang PT. Borwita Citra Prima sudah mencapai 170 cabang di seluruh Indonesia dan salah satunya ada di kota Makassar. Tantangan yang di hadapi adalah bagaimana peran maksimal setiap karyawan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Salah satunya adalah talenta yang dimiliki karyawan. Pada gambar 1 penyebaran perusahaan sudah sangat maksimal pada Indonesia bagian barat, sehingga fokus selanjutnya adalah melebarkan ke Indonesia bagian Timur. Hal ini tentu memiliki pertimbangan yang cukup jelas melihat potensi dan produk yang di salurkan adalah berfokus pada kebutuhan yang penting bagi masyarakat.

Target dan fokus penyaluran produk yang semakin luas tentu membutuhkan kerja keras yang maksimal seluruh elemen dalam perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sumber daya utama yang harus dipersiapkan agar dapat menjangkau target dan juga tujuan

perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia yang ada dapat memberi dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan, utamanya sumber daya manusia yang memiliki talenta yang maksimal. Febriani (2012) menyatakan bahwa manajemen talenta adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi dan mengantisipasi kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia. Beberapa komponen-komponen kunci yang mencirikan diberlakukannya proses *talent management* pada suatu organisasi adalah perekrutan dan seleksi, orientasi, manajemen kinerja, pengakuan dan retensi, pendidikan dan pelatihan, dan pengembangan kaderisasi.

Manajemen talenta menjadi rangkaian kegiatan yang perusahaan lakukan oleh perusahaan untuk mencari karyawan yang tepat dan menempatkannya ditempat yang telah dipersiapkan, *development*, mempertahankan dan juga pemberian penempatan kerja (Oladapo, 2014). Sementara Kusumawijaya (2014) Manajemen talenta merupakan konsep peningkatan, mempertahankan karyawan dan pengembangan karyawan dalam rangka menjawab tantangan perubahan oleh berbagai organisasi atau perusahaan dan peningkatan kinerja organisasi melalui capaian kebutuhan organisasi. Konsep pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan menjadi kajian penting untuk dapat mencapai sasaran dan juga tujuan perusahaan, serta pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama. Hasil pengelolaan sumber daya manusia yang tepat tentu akan dirasakan secara langsung oleh setiap perusahaan.

Capaian kinerja yang diharapkan membutuhkan komitmen organisais dari setiap sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, hal ini penting sebagai sebuah langkah dalam mencapai tujuan bersama dan peningkatan kinerja yang maksimal. Dhanalaksami dan Gurnathan (2014) juga mengungkapkan hal sama terkait pentingnya komitmen bagi karyawan. Komitmen dalam berorganisasi sikap yang menggambarkan keinginan bertahan karyawan untuk oragnisasi dan menjadi tahapan berlanjut oleh anggota organisasi dalam semangat pengembangan organisasi.

Sebuah riset memperlihatkan sebuah hasil komitmen memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja. Komitmen karyawan terhadap organisasi dengan manajemen talenta

yang baik akan memberikan dampak positif kepada perusahaan serta meningkatkan kinerja bersama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian jenis kuantitatif deskriptif yang akan melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menguji interaksi variabel bebas dan moderasi terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *talent management*, sementara variabel

pemoderasi adalah komitmen organisasi dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dengan jumlah kurang lebih 100 orang karyawan. Melihat kondisi yang terjadi di lapangan saat melakukan penelitian, total kuesioner yang terisi pada *google form* hanya sebanyak 70 orang responden, sehingga peneliti hanya mengolah data yang diperoleh saja. Pengumpulan data ini dilakukan dalam bentuk kuisisioner *online* yang dikirimkan melalui *google form* kepada setiap responden.

HASIL

Responden berdasarkan jenis kelamin

Responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin terlihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenia Kelamin	Frekuensi	Persentasi (%)
Laki-laki	41	58,6%
Perempuan	29	41,4%
Total	70	100%

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Pada tabel 1 terlihat bahwa jumlah responden pada penelitian ini adalah sebanyak 70 orang, dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 41 orang dan perempuan 29 orang.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi penelitian dilakukan dengan bertujuan untuk melihat masing-masing penjelasan variabel berdasarkan hasil jawaban

responden dalam mengisi lembar kuesioner yang digunakan :

Variabel *Talent Management*

Variabel manajemen talenta atau *talent management* memberikan deskripsi penelitian berupa gambaran perusahaan dalam menciptakan dan menemukan karyawan yang meiliki talenta tepat. Gambaran tentang variabel *talent management* dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Indikator Variabel Talent Management Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTALX
N Valid	70	70	70	70	70	70	70
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.2429	4.1429	4.2857	4.2000	3.8714	4.2429	24.7571

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Pada tabel terlihat bahwa rata-rata nilai indikator dari 70 responden, yang ke tiga yaitu sebesar 4.2857 yang merupakan indikator penempatan pada karyawan, indikator ini memiliki kontribusi terbesar dalam variabel penempatan. Hal ini berarti penempatan posisi pada karyawan di sebuah perusahaan dapat

memberi efek yang positif yang mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil ini juga memperlihatkan bahwa *talent management* yang terjadi pada kantor PT. Borwita Citra Prima Makassar sudah terlaksana dengan baik dan dapat memberi

efek kepada karyawan untuk kemajuan perusahaan.

Variabel Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi dapat memberikan penjelasan terkait alasan seorang karyawan masih bertahan dan berkontribusi pada perusahaan. Penjelasan variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Indikator Variabel Komitmen Organisasi Statistics

	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	TOTALZ
N Valid	70	70	70	70	70	70
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4.1143	3.1714	3.8000	4.1143	3.1714	18.3714

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Dari table 3 di atas dapat kita lihat bahwa nilai rata-rata indikator dari 70 responden memiliki nilai berbeda-beda, namun nilai indikator tertinggi pada variabel komitmen organisasi yaitu indikator keterlibatan dengan nilai rata-rata mencapai 4.1143. indikator ini mencerminkan bahwa seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan disbanding dengan karyawan yg tidak memiliki komitmen organisasi. Komitmen

organisasi juga sangat di butuhkan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dipandangan sebagai sebuah proses maupun hasil pekerjaan. Secara umum kinerja karyawan merupakan suatu spesifik target komitmen manajemen yang dapat dicapai oleh pegawai atau organisasi. Gambaran tentang variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari analisis rata-rata nilai indikator pada table 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Indikator Variabel Kinerja Karyawan Statistics

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTALY
N Valid	70	70	70	70	70	70
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4.3714	4.1143	4.2857	4.1143	4.5000	21.3286

Pada table diatas dapat kita lihat bahwa indikator perilaku kerja menjadi indikator yang paling memiliki kontribusi pada variabel kinerja karyawan dengan nilai 4.5000 yang merupakan nilai rata-rata tertinggi dari setiap indikator yang ada. Hal in menunjukkan bahwa kinerja pada karyawan banyak dipengaruhi oleh bagaimana perilaku kerja karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada setiap pekerjaan mereka. Pandangan ini tentu memberi masukan yang positif terhadap

perusahaan, hal ini memperlihatkan bahwa karyawan yang bekerja pada kantor PT. Borwita Citra Prima Makassar memiliki kesadaran dalam hal perilaku kerja yang dapat mendorong kinerja mereka kearah yang lebih baik dan produktif.

Uji Hipotes Pembuktian Pertama

Hasil uji regresi dengan *talent anagement* sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Model Regresi I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.329 ^a	.108	.095	2.27743

a. Predictors: (Constant), TOTALX

Angka adjusted R square dapat dilihat sebagai sumbangsi variabel dalam memberi pengaruh kepada variabel terikat. Nilai adjusted R square 0,095 artinya hanya 9,5%

variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel *talent management*, 90,5 dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 8
Signifikansi Nilai F Model Regresi I

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.748	1	42.748	8.242	.005 ^b
	Residual	352.695	68	5.187		
	Total	395.443	69			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTALX

Tabel 9. Signifikansi Nilai t Model Regresi I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.468	2.059		7.511	.000
	Talent Management	.237	.082	.329	2.871	.005

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 8 diatas nilai F hitung sebesar 8.242 dan tingkat signifikansi 0,005 yang lebih kecil dari 0,05 artinya *talent management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi pertama pada table 9 memperlihatkan nilai t hitung *talent management* sebesar 2,871 dan signifikan bernilai 0,005 yang artinya signifikan dan

koefisien regresi 0,237. artinya *talent management* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua

Hipotesisi ini melibatkan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi yang dapat dilihat pada table 8 sebagai berikut :

Tabel 10. Uji Moderated Regression Analysis (MRA)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 ^a	.162	.124	2.24033

a. Predictors: (Constant), XZ, TOTALX, TOTALZ

Nilai adjusted R square pada tabel di atas terlihat ada peningkatan bila dibandingkan dengan tabel sebelumnya yakni meningkat sebesar 5,4% dari angka 10,8% menjadi 16,2%.

Hal ini menunjukkan bahwa nilai 16,2% merupakan sumbangsi yang dapat dijelaskan oleh variabel manajemen talenta yang dimoderasi dengan komitmen organisasi.

Tabel 11. Signifikan Nilai F Model Regresi II

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.183	3	21.394	4.263	.008 ^b
	Residual	331.259	66	5.019		
	Total	395.443	69			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), XZ, TOTALX, TOTALZ

Pada tabel ini nilai F hitung sebesar 4,263 dengan signifikansi 0,008 dan lebih kecil dari 0,05. artinya *talent management*,

komitmen organisasi serta interaksi antara talent manajemen dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12. Signifikansi Nilai T Model Regresi II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.987	13.413		.894	.375
	TOTALX	.233	.553	.324	.422	.675
	TOTALZ	.284	.793	.361	.358	.721
	XZ	-.004	.032	-.163	-.112	.911

a. Dependent Variable: TOTALLY

Berdasarkan olah data yang dilakukan pada uji regresi yang kedua terlihat bahwa nilai t hitung masing-masing variabel yakni talent management sebesar 0,422 dan signifikan 0,675 artinya tidak signifikan, variabel komitmen organisasi nilai t 0,358 dan signifikan 0,721 artinya tidak signifikan, dan interaksi variabel talent management dengan komitmen organisasi nilai t -0,112 dengan signifikan 0,911 artinya tidak signifikan.

Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa hipotesis kedua ditolak yang berarti komitmen organisasi tidak mampu menjadi variabel pemoderasi. Peneliti selanjutnya melakukan uji regresi ke tiga yang menjadikan komitmen organisasi sebagai variabel independen bersama talent management. Hasil pengujian regresi III dengan talent management dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen disajikan pada table 13 berikut;

Tabel 13. Signifikansi Nilai F Model Regresi III
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.121	2	32.060	6.483	.003 ^b
	Residual	331.322	67	4.945		
	Total	395.443	69			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTALZ, TOTALX

Pada hasil olah diatas terlihat bahwa nilai F hitung adalah sebesar 6,483 dengan tingkat signifikan yakni 0,003 lebih kecil dari 0,005 dan memiliki arti bahwa secara simultan talent management dan komitmen organisasi bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi

Pada penelitian ini, analisis regresi dilakukan secara regresi sederhana dan juga regresi berganda. Regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial *Talent Management* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Borwita Citra Prima. Adapun regresi sederhana dilihat pada table di bawah:

Tabel 14. Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.468	2.059		7.51 1	.000
	Talent Management	.237	.082	.329	2.87 1	.005

a. Dependent Variable: KINERJA

Pada table tersebut, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 15.468 + 0,237x + 0,5$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstan $b = 15.468$ artinya apabila variabel *talent management*, tidak mengalami perubahan atau konstan maka kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Makassar tidak berubah sebesar 15,468.

2. Nilai koefisien $b_1 = 0,237$ artinya, setiap peningkatan variabel *talent management* maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Makassar secara positif.

Uji regresi selanjutnya adalah pengujian regresi secara berganda, yang dimana bertujuan untuk melihat pengaruh secara simultan antara variabel *talent management* dan juga variabel moderasi yakni komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Makassar yang dituangkan pada tabel berikut:

Tabel 15. Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.987	13.413		.894	.375
	Talent Management	.233	.553	.324	.422	.675
	Komitmen Organisasi	.284	.793	.361	.358	.721
	XZ	-.004	.032	-.163	-.112	.911

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil uji di atas dapat dilihat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bz_1 + bxz + e$$

$$Y = 11,987 + 0,233X_1 + 0,284Z_1 - 0,004XZ + 0,5$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstan sebesar 11, 987 artinya apabila variabel *talent management*, dan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi tidak mengalami perubahan atau konstan maka kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Makassar tidak berubah sebesar 11,987.
2. Nilai koefisien $b_1 = 0,233$ artinya setiap peningkatan variabel *talent management* maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Makassar secara positif dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan.
3. Nilai koefisien $b_2 = 0,284$ artinya setiap peningkatan variabel komitmen organisasi maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Makassar secara positif dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan.
4. Nilai koefisien $b_3 = -0,004$ artinya setiap peningkatan variabel hasil moderasi antara variabel x dan z maka terjadi penurunan dan memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Makassar.

PEMBAHASAN
Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan

Talent management adalah salah satu strategi perusahaan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan melalui proses identifikasi, pengembangan, pertahanan serta penempatan posisi. Adanya *talent management* perusahaan lebih mudah memilih dan merekrut karyawan tepat pada posisi yang tersedia.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Makassar. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran *talent management* dalam memajukan kinerja karyawan sangat dibutuhkan dan memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan PT. Borwita Citra Prima Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa adanya *talent management* yang baik dalam perusahaan agar mampu mengelola sumber daya manusia yang bertalenta yang tinggi membangun perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pada penelitian ini, indikator penempatan pada karyawan adalah Indikator yang memiliki peran terbesar dalam variabel *talent management*. Penempatan posisi pada karyawan dalam sebuah perusahaan dapat memberi efek yang positif yang mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Karina & Ardana (2020) yang menunjukkan bahwa *talent management* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Talent management* sangat penting untuk perusahaan agar mampu mengelola sumber daya manusia bertalenta tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang

memiliki bakat dan kemampuan yang baik akan sangat memberi dampak positif bagi kinerja perusahaan juga dan tentu diharapkan berdampak kepada kinerja karyawan lainnya.

Komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi

Komitmen organisasi merupakan sebuah gambaran loyalitas karyawan terhadap sebuah perusahaan tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi yang terbangun tentu akan memberi dampak yang positif terhadap perusahaan, dan diharapkan memberi peningkatan kinerja bagi perusahaan. Ada beberapa point penting yang menjadi indikator terbentuknya sebuah komitmen pada karyawan. Namun dalam penelitian ini, variabel komitmen organisasi digunakan sebagai variabel moderasi dengan harapan memberikan dampak positif terhadap kinerja dengan interaksi pada variabel talent management. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, variabel komitmen organisasi tidak mampu memberikan penguatan kepada *talent management* dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga komitmen organisasi tidak dapat terbukti sebagai variabel pemoderasi.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Karina & Ardan (2020) yang menunjukkan bahwa komitmen pada organisasi mampu menjadi pemoderasi pengaruh Manajemen talenta secara positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tentu diharapkan menciptakan dan melahirkan sumber daya yang dipersiapkan untuk calon pemimpin dan memiliki talenta selanjutnya.

Namun dalam penelitian ini pula, peneliti melakukan uji simultan dengan menjadikan variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen bersama talent management dan hasilnya terbukti memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan. Sehingga komitmen organisasi merupakan variabel independen yang memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Borwita Citra Prima Makassar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan Pengaruh *Talent Management* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi PT. Borwita Citra Prima Makassar maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. *Talent management* dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima Makassar.
2. Komitmen organisasi tidak dapat menjadi variabel pemoderasi antara *talent management* terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, W. L. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada dinas perindustrian dan perdagangan kota semarang)*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Febriani, D. A. (2012). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat PT Bank X. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 97-104.
- Gurunathan, D. d. (2014). Study On "Talent Management a Stratgey To Influence Employee Engagement And Its Affect On The Organizational Outcome. *Internasional Journal Of Business and Administration Researh Review*, 1-11.
- Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 487-507.
- Kusumawijaya, I. K. (2014). Peran Mitra Strategis dan Agen Perubahan dalam Manajemen Talenta dan Kinerja Manajer. *Jurnal Siasat Bisnis*, 125-143.
- Oladapo, V. (2014). The Impact of Talent Management On Retention. *Journal of Business Studies Quartely*, 1-18.