

## **PENINGKATAN KINERJA BERBASIS MANAJEMEN BAKAT, *SERVANT LEADERSHIP*, *PROFESIONALITY* DAN KOMITMEN ORGANISASI**

**Fatia Tri Cantika Tambunan**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu*

*Email : [fatiatambunan28@gmail.com](mailto:fatiatambunan28@gmail.com)*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen bakat dan *servant leadership* dan *professionalism* terhadap kinerja SDM melalui komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Di Rantauprapat. Teknik pengambilan sampel dengan *purposive random sampling* yaitu teknik sampling yang menggunakan kriteria-kriteria atau pertimbangan-pertimbangan tertentu. Sampel yang diambil sebanyak 84 responden, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Manajemen bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. *Professionalism* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh manajemen bakat dan *servant leadership* terhadap kinerja SDM.

**Kata Kunci:** Manajemen Bakat, *Servant Leadership*, *professionalism*, Komitmen Organisasi Dan Kinerja SDM

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of talent management and servant leadership and professionalism on HR performance through organizational commitment. The population in this study were all employees of the Office of PT. PLN (Persero) in Rantauprapat. The sampling technique used is purposive random sampling, which is a sampling technique that uses certain criteria or considerations. Samples were taken as many as 84 respondents, with the research instrument in the form of a questionnaire. Data analysis used multiple linear regression. The results show that talent management has a positive and significant effect on organizational commitment, Servant leadership has a positive and significant effect on organizational commitment. Talent management has a positive and significant effect on HR performance. Servant leadership has a positive and significant effect on HR performance. Professionalism has a positive and significant effect on HR performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on HR performance. Organizational commitment is not able to mediate the influence of talent management and servant leadership on HR performance.*

**Keywords:** Talent Management, Servant Leadership, professionalism, Organizational Commitment and HR Performance

### **PENDAHULUAN**

Saat ini keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang sangat penting dibandingkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia itu sendiri adalah salah

satu faktor keberhasilan jalannya suatu organisasi di dalam suatu perusahaan. Manusia yang dimaksud di sini ialah seluruh karyawan yang ada dalam struktur organisasi. Manajemen bakat di sektor bisnis dipandang penting karena perusahaan lebih fleksibel dalam pengelolaan personel sebagai faktor yang dihargai [1]. Manajemen bakat adalah serangkaian tindakan yang terkait dengan pemilihan, pengembangan, dan retensi individu-individu yang penting secara strategis. Lebih lanjut mereka menunjukkan bahwa manajemen bakat mengakui orang-orang yang unggul dalam aktivitas dan kinerja tertentu yang mendapat dukungan untuk memungkinkan mereka 'mendorong amplop' sambil menangkap dan berbagi apa yang mereka lakukan secara berbeda sehingga rekan kerja dapat meniru mereka. manajemen bakat adalah suatu proses manajemen SDM terkait tiga proses. Pertama, mengembangkan dan memperkuat karyawan baru pada proses pertama kali masuk perusahaan (on-boarding). Kedua, memelihara dan mengembangkan pegawai yang sudah ada di perusahaan. Ketiga, menarik sebanyak mungkin pegawai yang memiliki kompetensi, komitmen dan karakter bekerja pada perusahaan [2] penemuan manajemen bakat pada organisasi modern saat ini dirasakan sangat penting dikarenakan munculnya ekonomi modern dan kebutuhan bisnis yang semakin strategis. Selain itu, generasi muda mulai memasuki era sumber daya manusia yang kompetitif sehingga penemuan manajemen bakat dikatakan sebagai cara baru dalam mengelola sumber daya dan modal manusia pada perusahaan [3]. Secara praktis praktik manajemen bakat (TM) berdampak pada komitmen karyawan potensial tinggi terhadap pengembangan kompetensi kepemimpinan [4].

*Servant leader* adalah mereka yang mengelola tantangan organisasi dengan mensubordinasikan kepentingan pribadi kepada pemangku kepentingan organisasi dan yang melihat kepemimpinan sebagai kesempatan untuk melayani individu, organisasi, dan komunitas dari pada sebagai kendaraan untuk mencapai kekuasaan dan prestise.

Salah satu tujuan utama seorang pemimpin adalah untuk mengembangkan pemimpin servant masa depan [5]. Gaya kepemimpinan yang terbaru saat ini serta banyak diminati oleh para peneliti yaitu mengenai gaya kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*). *Servant Leadership* hadir dengan membawa konsep yang cukup berbeda dengan konsep-konsep kepemimpinan sebelumnya. Karyawan yang seringkali dianggap sebagai bawahan justru dianggap sebagai prioritas utama dalam pemenuhan kebutuhan. Kondisi kenyamanan kerja dalam organisasi yang menjadi titik fokus perhatian para pemimpin dan membahas betapa pentingnya hubungan emosional antara pemimpin dengan karyawan dalam organisasi. [6] Kekuasaan digunakan untuk melayani orang lain dan karena itu bahkan dapat dianggap sebagai prasyarat bagi pengikut-pemimpin; menjadi pemimpin berarti seseorang melayani. Kebutuhan akan tenaga juga dapat digunakan untuk keuntungan cara yang efektif.

Efektivitas pengelolaan sumber daya manusia perusahaan sebagian besar bergantung pada pengetahuan, keahlian kemampuan karyawan dalam devisi sumber daya manusia, teruma pemimpin sumber daya manusia, generalisasi, dan spesialis sumber daya manusia yang disebut profesional sumber daya manusia [7]. profesional adalah orang yang menguasai ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya, memiliki pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan kemauan keras untuk selalu berinovasi ke arah kemajuan dan kemandirian. Jika dilihat secara etimologi kata profesionalisme berasal dari kata *profesion* yang artinya pekerjaan yang menuntut adanya keahlian, tanggung jawab dan kesetiaan pada pekerjaan tersebut. [8] Sedangkan kata profesional menunjuk pada dua hal yakni orangnya dan penampilan atau kinerja orang tersebut dalam melaksanakan tugas atau

pekerjaannya. Profesionalisme adalah tanggung jawab untuk berperilaku yang lebih dari sekedar memenuhi undang-undang dan peraturan masyarakat. Profesionalisme mengacu pada perilaku, tujuan, atau kualitas yang memberi karakteristik atau menandai suatu profesi atau orang yang profesional [9]. Terdapat lima dimensi profesionalisme, yaitu: 1) Pengabdian pada profesi; 2) Kewajiban sosial; 3) Kemandirian; 4) Keyakinan terhadap peraturan profesi; dan 5) Hubungan dengan sesama profesi.

Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan. Dalam kerangka perilaku organisasi terdapat sejumlah sikap yang berkaitan dengan pekerjaan. Kebanyakan riset dalam ilmu perilaku organisasi memperhatikan ketiga sikap yang meliputi : kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi . komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi [10].

Kinerja SDM merupakan pencapaian yang dilakukan karyawan yang berorientasi pada tujuan perusahaan dan didorong dengan kemampuan alami yang dimiliki oleh SDM yang ada sehingga Kinerja SDM dapat diukur melalui beberapa indikator berikut adalah Kuantitas, Kualitas pekerjaan, Pengukuran ketepatan waktu. Standar kinerja seseorang yang dilihat kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Standar kerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjalankan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawan, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan harus diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasil harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan [11].

Kinerja dinyatakan sebagai catatan outcomes yang dihasilkan dari suatu aktifitas tertentu, selama kurun waktu tertentu. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. . Terdapat tujuh dimensi penilaian kinerja karyawan yang menjadi perhatian peneliti adalah kuantitas (*Quantity of Work*), kualitas (*Quality of Work*), pengetahuan kerja (*Job knowledge*), kerja sama (*Cooperation*), dapat diandalkan (*Dependability*), inisiatif (*intiative*), sikap (*Personal qualities*).

Kantor PT. PLN (Persero) melayani kebutuhan terkait listrik masyarakat. Layanan seperti gangguan pemasangan listrik, pengajuan naik tegangan, cek tagihan listrik pln, pembayaran listrik hingga komplain. Kantor PT. PLN (Persero) ini berada pada JL. Listrik, Padang Matinggi, Rantau Utara, Kabupaten Labuhanbatu, Sumatera Utara 21411, Indonesia. Sebagai salah satu perusahaan yang memiliki visi misi yang tinggi untuk keberlangsungan hidup perusahaan tentunya perusahaan ini harus memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk menjalankan seluruh kegiatan yang telah di rancang oleh organisasi di dalamnya.

Untuk menciptakan perusahaan yang sesuai dengan visi-nya yaitu menjadi perusahaan yang efisien dalam produksi maupun jasa, Kantor PT. PLN (Persero) harus memiliki karyawan yang mampu bekerja secara maksimal. Karyawan yang mampu bekerja secara maksimal ini dapat dibentuk dengan memperhatikan berbagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang didukung dengan baik melalui perhatian yang diberikan oleh perusahaan nantinya dapat mendorong karyawan bekerja dengan sepenuh hati yang menjadikan setiap kinerja mereka adalah kinerja yang berkualitas. Manajemen Bakat, *Servant Leadership*, *profesionality*, Komitmen Organisasi Dan Kinerja SDM adalah bagian penting yang harus diperhatikan perusahaan untuk mendorong karyawan agar memiliki kinerja yang berkualitas.

### **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **1. Pengaruh Manajemen Bakat terhadap Kinerja SDM**

Hasil yang bisa didapatkan perusahaan dengan menggunakan strategi manajemen talenta adalah mengisi posisi manajemen puncak dengan orang-orang berkualitas, sehingga perusahaan tidak perlu meragukan kinerja karyawan yang akan diangkat menjadi bagian dari posisi puncak perusahaan. Hal tersebut berkaitan dengan teori bahwa investasi berupa manajemen bakat dapat menghasilkan pekerja yang berkualitas dan menghasilkan karya dengan kualitas kinerja yang tinggi, sehingga dapat diketahui bahwa adanya kaitan yang signifikan antara manajemen talenta dengan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

***H1: Manajemen Bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.***

#### **2. Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja SDM**

Dengan kepemimpinan *servant leadership* yang melayani, mengayomi, memberi kasih sayang kepada bawahannya akan menumbuhkan produktivitas kerja yang tinggi untuk bawahan. Seorang bawahan akan lebih merasa dihargai dengan pimpinan yang rendah hati, tidak berlaku semena-mena sebagai seorang pemimpin. Suasana tersebut akan menimbulkan kenyamanan dan kedamaian dalam organisasi yang berdampak positif terhadap kinerja SDM. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

***H2 :Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.***

#### **3. Pengaruh *Profesionality* terhadap Kinerja SDM**

Hasil dari adanya profesional adalah orang yang menguasai ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya, memiliki pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan kemauan keras untuk selalu berinovasi ke arah kemajuan dan kemandirian yang berdampak positif terhadap kinerja SDM. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

***H3 : Profesionality berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.***

#### **4. Pengaruh Manajemen Bakat terhadap Komitmen Organisasi**

Manajemen bakat tidak hanya untuk memilih bakat yang tepat, tetapi untuk mengelola bakat yang ada secara efektif dan efisien. Seperti yang terlihat dalam penelitian di atas, komitmen karyawan dan implikasi manajemen bakat memiliki hubungan positif sedang di perusahaan-perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

***H4 :Manajemen Bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.***

5. Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Komitmen Organisasi

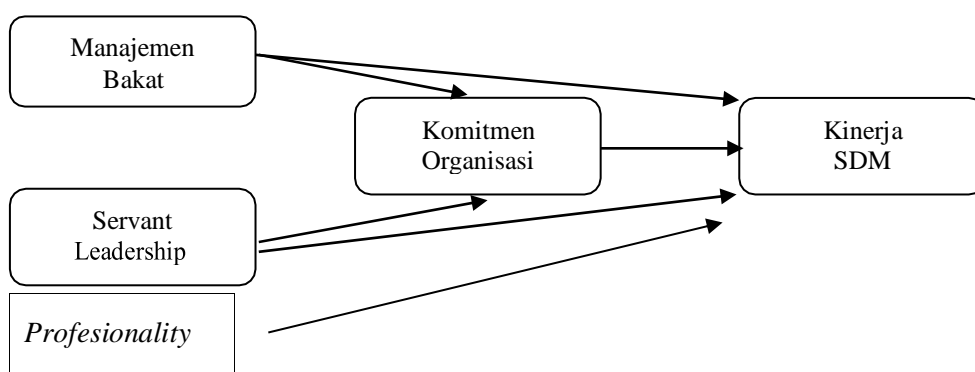
Tingkat servant leadership dapat dikembangkan dengan memberikan pemahaman yang mendalam mengenai melayani pihak lain dengan melakukan pendekatan secara menyeluruh pada pekerjaan, komunitas, serta proses pengambilan keputusan yang melibatkan semua pihak. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

**H5** : *Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi*

6. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

**H6** : *Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.*

Berdasarkan hipotesis di atas maka terbentuklah model empiris sebagai berikut:



Gambar 1. Model Empiris Penelitian

**METODE**

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Kantor PT. PLN (Persero) Di Rantauprapat yang berjumlah 100 lebih dan dengan Teknik sampling didapatkan sampel sebanyak 84. Teknik penarikan sampling yang digunakan adalah purposive random sampling yaitu teknik sampling yang menggunakan kriteria-kriteria atau pertimbangan-pertimbangan tertentu dalam menentukan sampel penelitian.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dengan alat bantu SPSS pengujian hipotesis model telah dilakukan dengan sebelumnya menguji kualitas data (validitas dan reabilitas) serta asumsi Klasik regresi. Selanjutnya dapat diketahui hasil regresi untuk menguji hipotesis penelitian.

**Tabel 1.** Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh antar Variabel	Beta (koefisien)	t hitung	Sign. t	Keterangan
Manajemen Bakat→ Kinerja SDM	0.376	3.942	0.000	H1 diterima
<i>Servant Leadership</i> → Kinerja SDM	0.332	3.483	0.001	H2 diterima
Profesionality → Kinerja SDM	0.335	3.660	0.020	H3 diterima
Manajemen Bakat→ Komitmen	0.384	3.665	0.000	H4 diterima
Organisasi Servant Leadership → Komitmen	0.378	3.614	0.001	H5 diterima
Organisasi Komitmen Organisasi →Kinerja SDM	0.202	2.156	0.034	H6 diterima

Berdasarkan pada Tabel 1 didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: Persamaan 1  $KO = 0,384MB + 0,378 SL$ ; Persamaan 2  $Y2 = 0,376MB + 0,332 SL + 0,335P + 0,202 KO$ , dengan keterangan MB = Manajemen Bakat; SL = Servant Leadership; P = Profesionality KO = Komitmen Organisasi; KSDM= Kinerja SDM.

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh seluruh variabel independen terhadap dependen yang ada dan besarnya pengaruh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan. Berikut hasil pengujian Koefisien Determinasi

**Tabel 2.** Uji Koefisien Derterminasi

No		R Square	Adjusted R Square
1	Persamaan 1	0.476	0.463
2	Persamaan 2	0.631	0.617

Berdasarkan Tabel 2 pada persamaan model 1 didapatkan Adjusted R Square sebesar 0.463, hal ini berarti variabel manajemen bakat dan servant leadership mampu menjelaskan variabel komitmen organisasi sebesar 46.3%, sedangkan sisanya yaitu 53.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada persamaan model 2 didapatkan Adjusted R Square sebesar 0.617, hal ini berarti variabel manajemen bakat, servant leadership, profesionality dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variasi kinerja SDM sebesar 61.7%, sedangkan sisanya yaitu 38.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Manajemen Bakat Terhadap Kinerja SDM

Manajemen bakat dapat menghasilkan pekerja yang berkualitas dan menghasilkan karya dengan kualitas kinerja yang tinggi, karena organisasi telah menempatkan karyawan sesuai dengan pengalaman karirnya, potensinya, kualitas karakternya serta ditempatkan

diposisi yang dirasa ia mampu bekerjasama dengan karyawan lainnya. Jika karyawan ditempatkan sesuai dengan pengalaman karirnya maka ia akan dapat bekerja dengan baik karena sudah terbiasa dan berpengalaman bekerja pada posisi tersebut, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan kualitas kerja yang baik. Selain itu jika karyawan ditempatkan sesuai dengan potensi yang dimilikinya maka karyawan tidak akan kesulitan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga kuantitas kerja yang dihasilkan, sesuai dengan target yang ditentukan. Jika karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan karakternya maka karyawan akan lebih bersemangat untuk menunjukkan kemampuannya dan ia akan mampu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya sehingga setiap tugas yang diberikan dapat selesai dengan tepat waktu. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nisa dan Astuti (2016) dan Diniati et al (2018) yang menyatakan bahwa Manajemen Bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.

### **Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja SDM**

Dengan kepemimpinan servant leadership yang melayani, mengayomi, memberi kasih sayang kepada karyawan, mempercayai karyawan maka akan mendorong karyawan menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang baik. Seorang karyawan akan lebih merasa dihargai dengan pimpinan yang rendah hati, tidak berlaku semena-mena dan pemimpin yang mau mendengarkan pendapat karyawan. Jika pemimpin mau mendengarkan pendapat karyawan maka karyawan akan merasa dihargai sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menghasilkan kuantitas kerja yang baik. Jika pimpinan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai masa depan perusahaan maka karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja karena merasa kesejahteraannya terjamin sehingga kualitas kerjanya pun meningkat. Selain itu jika pemimpin menghormati karyawan serta mengakui kontribusi karyawan terhadap organisasi maka akan menumbuhkan kepercayaan yang berdampak pada peningkatan kinerja para karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putri et al (2018) dan Apriliansyah et al (2018) yang menyatakan Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.

### **Pengaruh Professionalism Terhadap Kinerja SDM**

Hasil dari adanya profesional adalah orang yang menguasai ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya, memiliki pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan kemauan keras untuk selalu berinovasi ke arah kemajuan dan kemandirian yang berdampak positif terhadap kinerja SDM. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan L. Novitasari, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pengambilan Keputusan dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Manajemen Bakat Terhadap Komitmen Organisasi**

Jika karyawan ditempatkan sesuai dengan pengalaman karirnya maka ia akan dapat bekerja dengan nyaman, sehingga karyawan memiliki keinginan kuat dalam bekerja dan berkontribusi untuk organisasi. Selain itu jika karyawan ditempatkan sesuai dengan potensi yang dimilikinya maka karyawan akan merasa bahwa pekerjaannya saat ini sudah cocok sehingga meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota perusahaan. Jika karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan karakternya maka karyawan akan lebih bersemangat untuk menunjukkan kemampuannya dan ia akan mampu menerima nilai-nilai yang ada dalam organisasi dan ikut dalam mewujudkan tujuan dari

organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kusumawardani dan Suharnomo (2016) dan Kontoghiorges (2015) yang menyatakan Manajemen Bakat berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

### **Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi**

Tingkat servant leadership dapat dikembangkan dengan memberikan perhatian kepada karyawan dan melayani karyawan dengan penuh kasih sayang, serta memberikan gambaran yang jelas mengenai visi dari perusahaan dan juga melibatkan karyawan dengan mendengarkan pendapat yang diutarakan mereka sehingga dengan hal tersebut dapat membuat karyawan merasa dibutuhkan dan semakin berkomitmen untuk memajukan perusahaan. Jika pemimpin mau mendengarkan pendapat karyawan maka karyawan akan merasa dihargai sehingga karyawan lebih bersemangat untuk berkontribusi bagi perusahaan. ] Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pio et al (2019) dan Kamanjaya et al (2017) yang menyatakan Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SDM**

Komitmen Organisasi terbukti mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Semakin tinggi keinginan karyawan menjadi anggota organisasi maka akan membuat karyawan memberikan kinerja yang maksimal guna mewujudkan tujuan dari organisasi. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dan akan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pio et al (2015) dan Saryanto dan Amboningtyas (2016) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

## **SIMPULAN**

Manajemen bakat terbukti mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini berarti manajemen bakat yang baik dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan. Indikator manajemen bakat yaitu penempatan sesuai pengalaman karir, sesuai potensi, mampu bekerjasama, sesuai kualitas karakter, berjiwa pembelajar dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan serta karyawan juga dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Manajemen bakat yang baik dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Indikator manajemen bakat yaitu penempatan sesuai pengalaman karir, sesuai potensi, mampu bekerja sama, sesuai kualitas karakter, berjiwa pembelajar dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi, meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja keras, mampu menerima nilai-nilai dalam organisasi serta mendorong karyawan untuk ikut serta mewujudkan tujuan dari organisasi. Servant Leadership terbukti mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini berarti Servant Leadership yang baik dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan. Indikator Servant Leadership yaitu Love, Empowerment, Vision, Humility, Trust dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan serta karyawan juga dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Servant Leadership yang baik dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Indikator Servant Leadership yaitu Love, Empowerment, Vision, Humility, Trust dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi, meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja

keras, mampu menerima nilai-nilai dalam organisasi serta mendorong karyawan untuk ikut serta mewujudkan tujuan dari organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan. Indikator komitmen organisasi yaitu Keinginan kuat sebagai anggota, Keinginan keras dalam bekerja, Penerimaan nilai organisasi, Penerimaan tujuan organisasi dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan serta karyawan juga dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Bagi penelitian yang akan datang disarankan untuk menggunakan teknik wawancara atau eksperimen secara langsung untuk menggali lebih lanjut mengenai manajemen bakat, servant leadership komitmen organisasi dan kinerja SDM sehingga akan didapatkan hasil yang lebih baik serta berguna untuk upaya meningkatkan kinerja para karyawan. Bagi penelitian berikutnya diharapkan menambah variabel bebas atau mengganti variabel yang sudah ada seperti organizational citizenship behavior (OCB), kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Schu er, Lewis & Heckman, "IMPLEMENTASI MANAJEMEN BAKAT SEBAGAI SUMBER KEUNGGULAN KOMPETITIF PERUSAHAAN," Jurnal Ilmiah Nasional., 22Vol. 3 No. 1, pp. 36-37, 2015.
- [2] Endratno, "PENGARUH MANAJEMEN BAKAT DAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JAWA POS MEDIA TELEVISI (JTV) DI SURABAYA," 2011.
- [3] Iwan dan Ashar," PENGARUH MANAJEMEN BAKAT DALAM MEMPERTAHANKAN KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI," E-Jurnal Manajemen Unud., Vol. 7, No. 12, pp. 6652-6653, 2018.
- [4] Khoreva et al, Mensah, "Keterlibatan Manajemen Pengetahuan dan Manajemen Bakat Pada Kinerja Karyawan di PT Ditoeku," Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah., Vol 4 No 2, pp. 1023-1024, 2019.
- [5] Greenleaf, "A New Scale to Measure Executive Servant Leadership: Development, Analysis, and Implications for Researc," Journal of Business Ethics.,416-417, 1970.
- [6] Mira & Margaretha," Peningkatan Kinerja Berbasis Manajemen Bakat, Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi," Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis., Vol 22 No 1, pp. 3-16, 2020
- [7] KARTONO dan DWISEPTIANINGRUM, "Pengaruh Kepemimpinan ,Budaya Organisasi dan komunikasi terhadap kedisiplinan karyawan pada pt PJB," 2019.
- [8] Suparlan, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI LP3I GROUP, "JURNAL LENTERA BISNIS., Vol. 7 No. 1, Mei 2018. 28-29, 2006.
- [9] Herliansyah, Hendro Wahyudi dan Aida Ainul Mardiyah "PENGARUH PROFESIONALISME, ETIKA PROFESI DAN PELATIHAN AUDITOR TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI BALI," E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana., Vol.13.3 Desember (2015). 919-920, 2008.
- [10] Steers dan Porter, Brooke, Russel, Price, Chrles O'Reilly, "Kajian Terhadap

- Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja,” Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 5, No. 1, 31-32, 2003.
- [11] Mathis dan Jackson, Bernandin, John H & Joyce E.A Russel “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA AREA PEKANBARU,” JOM Fisip Vol. 3 No. 2. 4-5, 2002.