

**PENINGKATAN KINERJA BERBASIS MANAJEMEN BAKAT, SERVANT LEADERSHIP, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA SDM PADA BANK BRI, BNI, DAN MANDIRI**

**Winda Widiastuti<sup>1</sup>, dan Ayu Nurzannah Rambe<sup>2</sup>**

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,  
Universitas Labuhanbatu, Indonesia.*

*Email : [windawidiastuti021299@gmail.com](mailto:windawidiastuti021299@gmail.com)<sup>[1]</sup>, [ayunurzannahrambe18@gmail.com](mailto:ayunurzannahrambe18@gmail.com)<sup>[2]</sup>*

**ABSTRAK**

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh manajemen bakat, *servant leadership*, Budaya Organisasi terhadap kinerja SDM melalui komitmen organisasi. metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Populasi seluruh karyawan di Bank BRI, BNI, Mandiri Labuhan Batu. Teknik pengambilan sampel dengan *purposive random sampling* yaitu teknik sampling yang menggunakan kriteria atau pertimbangan khusus. Sampel sebanyak 30 responden. Dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen bakat berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, *Servant leadership* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, Manajemen bakat berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. *Servant leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja SDM, Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja SDM. Implikasi penelitian ini dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis, adanya upaya dalam rangka peningkatan kualitas kinerja SDM untuk mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan perusahaan. Dengan pelatihan menggunakan prinsip manajemen bakat Untuk pembelajaran peningkatan talent. sedangkan Implikasi Praktis ialah Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi pemilik perusahaan Untuk semakin Membenahi wajah perusahaan dengan mengganti karyawan dengan yang berkualitas.

**Kata Kunci :** Manajemen Bakat, *Servant Leadership*, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja karyawan.

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to analyze the effect of talent management, servant leadership, organizational culture on HR performance through organizational commitment. This research method is quantitative research. The population is all employees at Bank BRI, BNI, Mandiri Labuhan Batu. The sampling technique was purposive random sampling, which is a sampling technique that uses special criteria or considerations. The sample is 30 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 effect on organizational commitment, Servant leadership has a positive effect on organizational commitment, Organizational Culture has a positive effect on organizational commitment, talent management has a positive effect on HR performance. Servant leadership has a positive effect on HR performance. Organizational culture has a positive effect on HR performance, organizational commitment has a positive effect on HR performance. Organizational commitment is not able to mediate the influence of organizational culture on HR performance. The implications of this research can be put forward theoretical and practical implications, there are efforts in order to improve the quality of HR performance to maintain and develop the organization in the face of various demands of the company. By training using talent management principles for learning to increase talent. while the practical implication is that the results of this study are used as input for company owners to further improve the face of the company by replacing employees with quality ones.*

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

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Kurniawati, 2016)<sup>[1]</sup>.

kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan berupa kuantitatif dan kualitatif pada periode tertentu Ratnasari (2019)<sup>[1]</sup>. Setiap usaha dalam mencapai tujuan perusahaan tidak lepas dari peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya (Simamora, 2004)<sup>[4]</sup>.

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset perusahaan yang harus dijaga, ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya (Hasibuan, 2002)<sup>[4]</sup>.

Disisi lain, adanya penurunan tingkat efektifitas kinerja karyawan, kurangnya inovasi, dan ide ide brilian para SDM yang membuat citra perusahaan merosot turun dan kalah saing dengan perusahaan lain. Tentu saja talent para SDM yang berkualitas pun dapat menjadi pelengkap dari strategi fungsional lainnya, sehingga dapat membuat perusahaan jauh lebih percaya diri dalam menghadapi persaingan bisnis dan cenderung mendapatkan peningkatan keuntungan 20%. Maka dari itu, tantangan perusahaan saat ini adalah untuk memenangkan perang talenta (talentwar), diharapkan akan berpengaruh kepada kemampuan memenangkan pasar (Octavia & Susilo, 2018)<sup>[2]</sup>.

## KAJIAN PUSTAKA

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya manajemen talenta. Manajemen talenta Menurut Mukodri (2018)<sup>[5]</sup>, adalah sebagai proses mengidentifikasi, mengembangkan, merekrut, mempertahankan, dan menyebarkan orang-orang bertalenta. Manajemen talenta berkaitan dengan mencari orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat untuk posisi yang tepat. Semakin besarnya kesadaran perusahaan-perusahaan akan talenta tersebut, maka semakin semangat mereka bersaing untuk mendapatkan karyawan yang bertalenta tinggi, baik dengan cara mencari dari luar maupun dari pelatihan dan kaderisasi.

Manajemen Bakat merupakan pengelolaan karyawan sesuai dengan talenta atau bakat yang dimilikinya, dimana hal ini dimulai dari proses rekrutmen, penempatan pegawai, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan karir hingga pegawai meninggalkan perusahaan yang diharapkan mampu meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Nugrahani dan Wulansari (2018)<sup>[2]</sup> menyatakan beberapa indikator Manajemen Bakat, yakni pengalaman karier, potensi, inisiatif, kerjasama, tingkah laku, kualitas karakter, pribadi, jiwa pembelajar, servant leadership

Menurut Geenleaf dalam Putri et al (2018) menyatakan Servant Leadership adalah suatu kepemimpinan yang menggunakan perasaan tulus dari dalam hati untuk menjadi orang pertama yang melayani dan pilihan tersebut berasal dari dalam hatinya yang kemudian muncul keinginan untuk menjadi seorang pemimpin yang melayani. Servant Leadership (Kepemimpinan Pelayan) hadir dengan membawa konsep yang cukup berbeda dengan konsep-konsep kepemimpinan sebelumnya, yakni konsep yang lebih manusiawi dan lebih realistis untuk diaplikasikan dalam perkembangan organisasi di zaman sekarang.

Budaya yang kuat akan menunjukkan bahwa anggotanya memiliki rasa identitas yang tinggi dengan tujuan organisasi. Pemersatu tujuan akan membentuk keterikatan, loyalitas dan komitmen terhadap pekerjaan, yang akan mengurangi keinginan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan (Robbins, 2002)<sup>[4]</sup>. Peran budaya dalam membentuk perilaku karyawan sangat penting saat ini. Akal sehat dari budaya kerja memastikan bahwa semua karyawan mengejar tujuan yang sama di perusahaan. Budaya kerja dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam bekerja dan konsistensi perilaku karyawan (Robbins 2006)<sup>[4]</sup>.

Putra (2016)<sup>[3]</sup>. menyatakan komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Tumbuhnya komitmen organisasi dapat dilihat dari sejauh mana keterlibatan kerja pegawai dalam suatu pekerjaan, semakin tinggi keterlibatan atau pendelegasian wewenang yang diberikan maka akan semakin tinggi kecenderungan komitmen yang dimiliki dan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkannya. Sartono et al (2018)<sup>[2]</sup> menyatakan beberapa indikator komitmen organisasi adalah keinginan kuat sebagai anggota, keinginan berusaha keras dalam bekerja, penerimaan nilai organisasi, penerimaan tujuan organisasi.

#### **RUMUSAN MASALAH :**

rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh *Manajemen Bakat* terhadap *Kinerja SDM* , dan apa yang menjai motivasi dalam peningkatan kualitas kinerja sdm, untuk mengetahui seberapa berpengaruh *Servant Leadership* terhadap *Kinerja SDM* , dan pengaruh *Budaya Organisasi* terhadap *Kinerja SDM* menjadi lebih terikat didalam organisasi, pengaruh *Manajemen Bakat* terhadap *Komitmen Organisasi* , pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Komitmen Organisasi* , pengaruh *Budaya organisasi* terhadap *Komitmen Organisasi*, pengaruh *komitmen organisasi* terhadap *kinerja SDM* ?

#### **TUJUAN PENELITIAN :**

Untuk mengetahui program apa yang berpengaruh untuk melatih kompetensi para karyawan agar meningkatkan mutu kualitas diri, untuk membangun motivasi, ide cemerlang para kinerja dalam melaksanakan tugas perusahaan atau organisasi, serta membangun kepuasan kerja yang tertanam di dalam diri para karyawan, sdm yang memiliki keterikatan terhadap perusahaan yang mereka tempatkan untuk bekerja serta memperlihatkan keahlian pribadi dalam manajemen talent, servant leadership, budaya organisasi serta komitmen organisasi.

#### **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Dengan adanya prinsip dari manajemen bakat, servant leadership, budaya organisasi, serta komitmen organisasi yang terus berkembang membuat adanya peraturan baru di lingkungan perusahaan dalam seleksi karyawan untuk memiliki standar talent agar perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja para karyawannya.

Manajemen talenta lebih dari sekedar merekrut, rencana suksesi, pelatihan dan menempatkan orang pada pekerjaan yang tepat dan waktu yang tepat. Manajemen talenta merupakan strategi yang penting. Manajemen talenta merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencari karyawan yang tepat serta menempatkan di

tempat yang tepat melalui proses identifikasi, pengembangan, pertahanan, dan penempatan pada posisi yang sesuai. Penelitian yang dilakukan oleh Damarasri (2020); Nisa (2016) dan Karina & Ardana (2020)<sup>[5]</sup> menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh antara manajemen talenta terhadap komitmen organisasi. Kaleem (2019)<sup>[5]</sup> melaksanakan penelitian tentang pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan dan menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh antara Manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

**H1: Manajemen Bakat berpengaruh terhadap Kinerja SDM.**

Menurut Asbari (2020) gaya kepemimpinan sangat menentukan respon perusahaan terhadap lingkungannya. Gaya kepemimpinan menunjukkan sikap peduli lingkungan yang berbeda. Servant Leadership adalah konsep abadi, frase "Servant Leadership" diciptakan oleh Robert K. Greenleaf dalam *The Servant as Leader*, sebuah esai yang pertama kali diterbitkan pada tahun 1970 (Greenleaf, 2020). Para pemimpin yang melayani berusaha untuk membantu orang memperoleh dan merealisasikan potensi pengikut melalui pengajaran dan pembinaan pemimpin untuk melakukan yang terbaik (Hoch et al., 2016). Pemimpin mendengarkan pendapat dari pengikut, memuji, mendukung, dan mengarahkan pengikut atau bawahan ketika pengikut menyimpang dari tujuan organisasi. Pemimpin mencari tahu apa yang dibutuhkan pengikut dalam organisasi untuk sukses (Lee et al., 2020). 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. Perasaan tersebut akan menumbuhkan kesadaran tersendiri untuk bawahan agar dapat menjalankan apa yang diinginkan oleh pimpinannya tanpa harus diperintah secara langsung oleh pimpinan. Suasana tersebut akan menimbulkan kenyamanan dan kedamaian dalam organisasi yang berdampak positif terhadap kinerja SDM (Paramita et al, 2016). Pernyataan tersebut sejalan dengan temuan Putri et al (2018) dan Apriliansyah et al (2018) yang menyatakan Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

**H2 : Servant Leadership berpengaruh terhadap Kinerja SDM.**

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi (Arianty, 2014). Luthans (2006) menyatakan bahwa, budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut Tika (2008) menyatakan, budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait. Sedangkan menurut Sutrisno (2010) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasinya. Budaya

organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Berdasarkan uraian tersebut, maka budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

### **H3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja SDM.**

Sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan harus memiliki komitmen organisasi terbaik yang didapatkan berdasarkan proses panjang yang dilakukan perusahaan (Tanwar & Prasad, 2016). Prosesnya merupakan pencarian ketat maupun pelatihan yang diberikan perusahaan itu sendiri. Tentu saja bukan proses yang mudah dalam memperoleh karyawan yang kompeten. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk bisa mempertahankan karyawan yang berkomitmen tinggi untuk terus menunjang kinerja dan kelangsungan perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan meningkatkan tingkat komitmen organisasi karyawan pada perusahaan, agar kinerja karyawan yang kompeten dapat dimaksimalkan (Irmawaty, 2016). Komitmen organisasi yang dikombinasikan dengan talent management yang baik akan memberikan kemajuan terhadap perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Nisa dkk. (2016) menyatakan komitmen organisasi mampu memoderasi pengaruh talent management secara positif terhadap kinerja karyawan. Mangusho et al. (2015) menyatakan komitmen organisasi mampu memperkuat hubungan positif talent management dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

### **H4 :Manajemen Bakat berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.**

Diantara hal hal yang terdapat pada servan leadership ada satu pokok utama servant leadership yaitu kesetaraan dan keadilan yang mendorong serta mengsupport perlakuan adil terhadap setiap individu, nilai tersebut dapat berpengaruh terhadap persepsi karyawan untuk meningkatkan loyalitas dan komitmen organisasional mereka. Servant leadership lebih fokus untuk pembentukan pemimpin lebih peka dan perhatian terhadap masalah atau hambatan yang dimiliki oleh bawahan atau karyawannya, dengan adanya rasa empati itu dapat mengembangkan mereka ke arah yang lebih baik (Kamanjaya et al, 2017). Adapun 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 dapat melibatkan semua pihak. Tindakan pemimpin yang secara terus-menerus mengembangkan karyawan (anggota organisasi) akan mengarahkan pada terciptanya kepuasan kerja dan meningkatnya komitmen karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya secara signifikan (Akbar & Mulyana, 2014). Hal ini sejalan dengan temuan Pio et al (2019) dan Kamanjaya et al (2017) yang menyatakan Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

### **H5: Servant Leadership berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.**

Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada di suatu kelompok dan digunakan sebagai tuntunan mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Artinya, budaya organisasi merupakan suatu normal dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya. Budaya organisasi biasanya melibatkan seluruh pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi, dan seluruh nilai di dalamnya. Sehingga, budaya organisasi ini akan direfleksikan melalui

kegiatan mereka sehari-hari, mulai dari interaksinya dengan orang lain, caranya bekerja dan ekspektasi di masa depan. komitmen dapat diartikan sebagai keterikatan untuk melakukan sesuatu. Komitmen dapat dibuktikan dengan adanya keberpihakan atau kecenderungan karena merasa memiliki ikatan terhadap sesuatu, baik itu hubungan, janji, pekerjaan, amanah, kegiatan, dan lain sebagainya. Komitmen menggambarkan makna tanggung jawab. Dalamnya komitmen seseorang dapat mengukur besarnya konsistensi dan tanggung jawabnya, entah dalam kondisi yang mudah atau sulit, senang atau susah, maupun ringan ataupun berat. Tanpa komitmen, tidak akan konsistensi. Organisasi yang baik terdiri dari orang-orang yang berkomitmen tinggi. Semakin tinggi nilai komitmen dari setiap individu, semakin baik pula pencapaian organisasi tersebut. Orang-orang yang berkomitmen selalu memberikan yang terbaik untuk apa yang ia komitmenkan. Komitmen dalam organisasi bisa diartikan sebagai sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Loyalitas tersebut terbentuk karena adanya kepercayaan satu sama lain, kedekatan emosi, dan keselarasan harapan antara anggota dengan organisasi. Oleh karena itu, seorang anggota memiliki keinginan yang kuat agar tetap menjadi bagian penting organisasi. Budaya organisasi yang efektif dapat memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Brahmansari dan Suprayetno (2008) Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

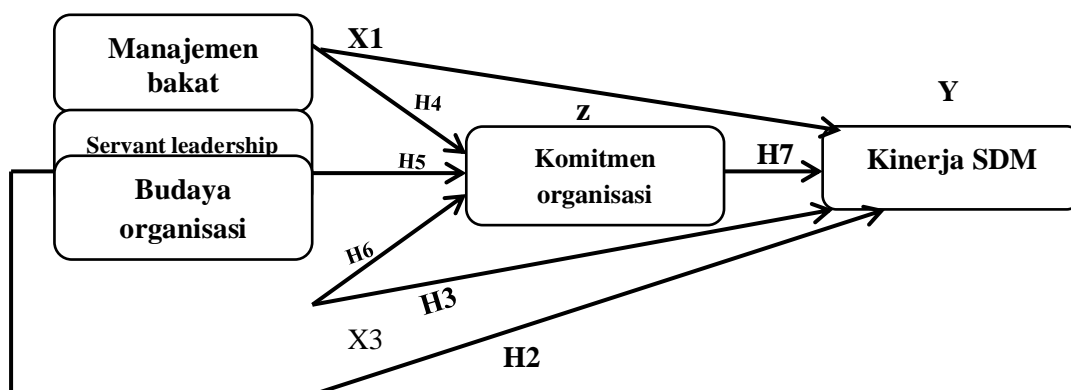
#### **H6 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.**

Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) dalam Sopiah (2008:156) mengemukakan bahwa, “komitmen organisasional memiliki tiga indikator : kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan pada organisasi”. Secara konseptual, ada tiga hal yang jadi penanda komitmen organisasional : (1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, (3) Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi (Greenberg dan Baron, 1997) . Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan menjadi hal penting mengingat lingkungan perusahaan baik internal dan eksternal akan selalu mengalami perubahan berkelanjutan. Banyak hal yang mendukung bagi sumberdaya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah komitmen dari karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan tempatnya berada. Komitmen organisasional merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak. Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. 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 dan tingkat turnover terhadap perusahaan pun rendah. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

**H7 : komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja SDM.**

Berdasarkan hipotesis di atas maka terbentuklah gambar kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1. kerangka konseptual

Sumber : Marno Nugroho(2020), Bagas Dewantoro Pamungkas Putro(2020) (Dikembangkan oleh Winda Widiastuti dan Ayu Nurzannah Rambe (2022).

**METODE PENELITIAN**

**Rancangan Penelitian**

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian yang bersifat kuantitatif. yang didesain untuk menunjukkan Peningkatan Kinerja Berbasis Manajemen Bakat, Servant Leadership, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan pada bank BRI, BNI, dan Mandiri di Labuhan Batu.

Adapun variabel-variabel yang digunakan meliputi kinerja SDM sebagai variabel terikat (variabel dependen) dan Manajemen bakat, Servant leadership, Budaya organisasi serta Komitmen organisasi sebagai variabel bebas (variabel independen).

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini diambil dari data primer yaitu data mengenai jumlah karyawan BRI, BNI, dan Bank Mandiri Labuhan Batu yang terbaru pada tahun 2022 yang berjumlah 150 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling .yang memakai beberapa jumlah populasi yang ada yaitu 30 orang responden. Kemudian dari responden tersebut diadakan survei dengan menggunakan kuesioner yang memuat beberapa pernyataan.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis pengukuran data ordinal scale yaitu pengukuran data ordinal akan menunjukkan data sesuai dengan urutan tertentu. Melihat kondisi yang terjadi di lapangan saat melakukan penelitian, total kuesioner yang terisi pada google form hanya sebanyak 30 orang responden, sehingga peneliti hanya mengola data yang diperoleh saja. Pengumpulan data ini dilakukan dalam bentuk kuisisioner online yang dikirimkan melalui google form kepada

setiap responden. melalui kuesioner atau angket di mana kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang telah disediakan jawabannya. Kuesioner dibuat dengan kategori multiple choice dengan menggunakan tehnik skala likert, di mana setiap pertanyaan dibagi menjadi skala ukur.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari tiga teknik yaitu analisis deskriptif yang digunakan untuk mengetahui tingkat capaian responden, analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel bebas (variabel X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (variabel Y), dan uji hipotesis berupa uji F yang digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara serempak (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### **Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan uji statistik untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Uji reliabilitas adalah uji statistik untuk menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan (pernyataan) dalam keandalannya mengukur suatu variabel penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dengan alat bantu MS.Excell pengujian hipotesis model telah dilakukan dengan sebelumnya menguji kualitas data (validitas dan reabilitas) serta menggunakan analisis regresi linear berganda Selanjutnya dapat diketahui hasil regresi untuk menguji hipotesis penelitian.

**Tabel 1.** Deskripsi Responden  
Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Laki-laki	13	43%
Perempuan	17	57%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber:datadiolahpeneliti(2022)

Pada tabel 1 terlihat bahwa jumlah responden pada penelitian ini adalah sebanyak 30 orang, dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 13 orang dan perempuan 17 orang.

Kategori Korelasi parsial memiliki skala interval atau rasio. interpretasi dan analisis bagi koefisien korelasi menurut Sugiyono.0,60-0,799 termasuk kategori Kuat. Korelasi parsial merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel bebas dan variabel tak bebas.

### **Uji Hipotes Pembuktian Pertama**

Hasil uji regresi dengan Manajemen bakat sebagai variabel independen, kinerja SDM sebagai variabel dependen yang dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :

**Tabel 2:** hasil model regresi  
Model summary

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,737464441
R Square	0,543853802
Adjusted R Square	0,47087041
Standard Error	1,345357987
Observations	30

- Nilai korelasi antara x1,x2,x3,z,dengan y adalah 0,7374 termasuk kedalam kategori kuat dapat dilihat pada baris multiple R.
- Angka adjusted R square dapat dilihat sebagai sumbangsi variabel dalam memberi pengaruh kepada variabel terikat. Nilai adjusted R square atau Nilai koefisien determinasi nya adalah 0,4708 artinya hanya 47,08% yang berarti bahwa X1,X2,X3 dan Z menjelaskan Y sebesar 47,08% sisanya dipengaruhi oleh faktor faktor lain.

**Tabel 3.** Model anova

<b>ANOVA</b>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	4	53,95029716	13,48757429	7,45174744	0,00042736
Residual	25	45,24970284	1,809988113		
Total	29	99,2			

Tabel 3 diatas nilai F hitung sebesar 7,45174744 dan tingkat signifikansi  $0,00042736 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Manajemen Bakat, Servant Leadership, Budaya Organisasi serta interaksi anatara Komitmen Organisasi Kinerja SDMberpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja SDM.

**Tabel 4**

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>
Intercept	4,017114442	2,024490141	1,984259819	0,05830739
X1	-0,165327794	0,24377458	-0,678199483	0,50387482
X2	0,351148878	0,187703262	1,870765987	0,073128095
X3	0,800633749	0,184119444	4,348447574	0,000201667
Z	-0,375537885	0,202652048	-1,853116648	0,075705316
Y	0,032258065	0,179267664	0,179943576	0,858492834

### Pengujian Hipotesis

Berdasarkan uji hipotesis **H1Manajemen Bakat tidak pengaruh positif tetapi signifikan terhadap Kinerja SDM**.didapatkan nilai t hitung sebesar 0,678, dengan menggunakan level signifikan sebesar 5 % diperoleh p-value 0,503 Dan nilai t hitung sebesar 0,179KS dan p-value 0,858KS . yang berarti bahwa t hitung 0,678 , 0,179KS >p-

value 0,503, dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  artinya Hasil ini menunjukkan bahwa manajemen bakat tidak berpengaruh positif terhadap kinerja SDM, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan manajemen bakat tidak berpengaruh positif terhadap signifikan terhadap kinerja SDM diterima.

Berdasarkan uji hipotesis **H2 Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.** didapatkan nilai t hitung sebesar 1,870SL, dengan menggunakan level signifikan sebesar 5 % diperoleh P-value 0,073 Dan nilai t hitung sebesar 0,179KS dan p-value 0,858KS. yang berarti bahwa t hitung 1,870SL, 0,179KS yang berarti bahwa t hitung sebesar 1,870 > P-value 0,073, dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  artinya hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Servant Leadership berpengaruh positif terhadap kinerja SDM, artinya semakin baik Servant Leadership yang diterapkan dalam organisasi, maka akan meningkatkan kinerja para karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM diterima.

Berdasarkan uji hipotesis **H3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.** didapatkan nilai t hitung sebesar 4,348 BO, dengan menggunakan level signifikan sebesar 5 % diperoleh p-value 0,000 Dan nilai t hitung sebesar 0,179KS dan p-value 0,858 KS. yang berarti bahwa t hitung 4,348BO, 0,179KS > p-value 0,000, dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  artinya hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pengaruh positif terhadap Kinerja SDM, artinya semakin baik Budaya Organisasi yang diterapkan dalam organisasi, maka akan meningkatkan Kinerja para karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan manajemen bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi diterima.

Berdasarkan uji hipotesis **H4 Manajemen Bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.** Didapatkan nilai t hitung sebesar 0,678 MB., dengan menggunakan level signifikan sebesar 5 % diperoleh p-value 0,5038 MB. Dan nilai t hitung sebesar 1,853 Z dan p-value 0,0757 Z yang berarti bahwa t hitung 0,678 MB, 1,853 KO, > p-value 0,000, dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  artinya hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Manajemen Bakat berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, artinya semakin baik manajemen bakat yang diterapkan dalam organisasi, maka akan meningkatkan komitmen para karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan manajemen bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi diterima.

Berdasarkan uji hipotesis **H5 Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.** Didapatkan nilai t hitung sebesar 1,870 SL, dengan menggunakan level signifikan sebesar 5 % diperoleh p-value 0,073 SL. Dan nilai t hitung sebesar 1,853 KO dan p-value 0,075 KO, yang berarti bahwa t hitung 1,870 SL, 1,853 KO, > p-value 0,000, dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  artinya hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Servant Leadership berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, artinya semakin baik Servant Leadership yang diterapkan dalam organisasi, maka akan meningkatkan komitmen para karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan

manajemen bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi diterima.

Berdasarkan uji hipotesis **H6 Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi**. Didapatkan nilai t hitung sebesar 4,348 BO, dengan menggunakan level signifikan sebesar 5 % diperoleh p-value 0,000BO. Dan nilai t hitung sebesar 1,853 KO dan p-value 0,075 KO, yang berarti bahwa t hitung 4,348 BO, 1,853 KO , > p-value 0,000, dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  artinya hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, artinya semakin baik Budaya organisasi yang diterapkan dalam organisasi, maka akan meningkatkan komitmen para karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan manajemen bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi diterima.

Berdasarkan uji hipotesis **H7 komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM**. Didapatkan nilai t hitung sebesar 1,853 KO , dengan menggunakan level signifikan sebesar 5 % diperoleh p-value 0,075 KO. Dan nilai t hitung sebesar 0,179 KS. dan p-value 0,858 KS, yang berarti bahwa t hitung 1,853 KO, 0,179 KS , > p-value 0,000, dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  artinya hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja SDM, artinya semakin baik komitmen organisasi yang diterapkan dalam organisasi, maka akan meningkatkan komitmen para karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan manajemen bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

## **PEMBAHASAN DAN DISKUSI**

### **PEMBAHASAN :**

#### **Pengaruh Manajemen Bakat Terhadap Kinerja SDM**

Manajemen bakat terbukti mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan adanya potensi yang dimiliki karyawan seperti mampu mengoperasikan komputer dengan baik, mampu melakukan negoisasi dengan baik maka dengan mengelola bakat dan potensi mereka dengan baik maka akan meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan oleh para karyawan.

Manajemen bakat merupakan proses mengelola bakat karyawan yang bertujuan untuk memastikan tersedianya pasokan talent serta menyelaraskan kemampuan karyawan dengan posisi yang tepat, sesuai dengan potensi dan bakat sehingga dapat memaksimalkan kinerja yang dihasilkan karyawan. 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. 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.

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

Servant Leadership terbukti mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Semakin baik pemimpin memimpin dengan penuh kasih sayang

maka akan membuat karyawan menjadi nyaman sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. 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.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi pengaruh terhadap Kinerja SDM**

Budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai dan keyakinan terhadap organisasi (Moeljono, 2005). Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi atau perusahaan (Muis et al., 2018). Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak nampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kerja (Sutrisno, 2010). Hasil penelitian Gultom (2014), dan (Muis et al., 2018), Andayani & Tirtayasa (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat

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

Manajemen bakat terbukti mampu mendorong karyawan untuk berkomitmen terhadap organisasi. Dengan adanya potensi yang dimiliki karyawan seperti mampu mengoperasikan komputer dengan baik, mampu melakukan negosiasi dengan baik maka dengan memanage bakat dan potensi mereka dengan tepat maka akan membuat karyawan menjadi betah bekerja di perusahaan karena perkerjaan yang dilakukannya sesuai dengan bakat dan potensi yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan dan akan meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Perusahaan harus menentukan bakat dan potensi, merancang tahapan untuk memaksimalkan nilai yang dapat diberikan oleh karyawan yang mempunyai kemampuan khusus (bakat) dengan merencanakan pengembangan bakat dan membentuk pusat konsentrasi yang sesuai dengan potensi karyawan sehingga dapat menimbulkan kenyamanan yang mendorong karyawan untuk berkomitmen terhadap organisasi

#### **Pengaruh Servant Leadership terhadap Komitmen Organisasi**

Servant Leadership terbukti mampu mendorong karyawan untuk berkomitmen terhadap organisasi. Semakin baik pemimpin memimpin dengan penuh kasih sayang maka akan membuat karyawan menjadi nyaman sehingga dapat mendorong karyawan untuk berkomitmen menjadi anggota organisasi. Servant leadership memfokuskan agar pemimpin lebih peka dan perhatian terhadap masalah yang dimiliki oleh karyawan dan mengarahkannya kearah yang lebih baik. Hal tersebut dapat membuat karyawan nyaman berada dalam organisasi sehingga mereka lebih berkomitmen untuk ikut serta membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

### **Pengaruh Budaya organisasi terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil analisis data menunjukkan komunikasi organisasi memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan pada Livingstone Cafe & Bakery Seminyak Bali, Robbins and Judge (2008: 98) menegaskan komunikasi organisasi merupakan alat yang dilakukan perusahaan sebagai rangsangan dalam meningkatkan komitmen organisasi. Semakin baiknya pelaksanaan komunikasi organisasi diperusahaan akan mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Beberapa penelitian membuktikan yaitu penelitian Hassan et al. (2010) komunikasi organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Tiur (2013) mengatakan bahwa komunikasi organisasi memiliki keterkaitan positif terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi akan tercipta apabila setiap karyawan memiliki komunikasi organisasi yang efektif (Manoela, 2013).

### **Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja SDM**

Allen dan Meyer, 1990 juga menentukan beberapa indikator yang dapat menjadi ukuran dari komitmen organisasional yaitu : Indikator dari komitmen afektif terdiri dari karakteristik pribadi dan pengalaman kerja. Selanjutnya indikator dari komitmen kontinuitas terdiri dari besarnya dan/atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain. Kemudian indikator komitmen normatif adalah pengalaman individu sebelum berada dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi) dan pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi. 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. Komitmen organisasi adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad untuk berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

### **DISKUSI :**

Talent manajemen adalah proses untuk mengidentifikasi karyawan yang memiliki kapabilitas untuk menjadi future leader disetiap levelnya. Proses identifikasi ini melihat pada dua elemen kunci yakni aspek kompetisi dan aspek kinerja (performace). Dalam proses talent management aspek kompetensi di ibaratkan sebagai elemen input yang melekat pada seorang karyawan , yang membekali karyawan tersebut untuk melakukan tugasnya dengan baik, sementara aspek kinerja merupakan hasil nyata (output) dari suatu pekerjaan. Adapun langkah-langkan melakukan talent pool yaitu : mengidentifikasi kemampuan atau kompetensi apa saja yang penting untuk mendukung keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam jangka panjang, melihat posisi atau jabatan apa yang kritikal dalam organisasi atau perusahaan, mengidentifikasi orang-orang atau karyawan yang potensial untuk dikembangkan dalam rangka melaksanakan fungsi dan peran pada posisi atau jabatan

kritikal tersebut (talent pool) menyusun dan menyiapkan program pengembangan khusus bagi calon pemimpin masa depan yang ada dalam talent pool tersebut. Setelah itu buat program selanjutnya dalam upaya untuk terus menjaga dan mengembangkan para top talent untuk terus berkontribusi lebih maksimal bagi perusahaan dan menjaga agar para talent tidak pindah ke organisasi atau perusahaan lain maka wajib melakukan upaya untuk mengidentifikasi dan menyelenggarakan program akselerasi kepada karyawan dengan kinerja baik dan potensial dari level office hingga departement head, melakukan program pengembangan khusus kepada para talent berupa penempatan pada posisi menantang, special project assignment, program sertifikasi serta special training dan development program. Pergerakan bisnis perusahaan sangat bergantung dari program talent manajemen yang dilakukan dalam perusahaan.

### **KESIMPULAN**

Manajemen bakat terbukti mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Manajemen bakat merupakan proses mengelola bakat karyawan yang bertujuan untuk memastikan tersedianya pasokan talent serta menyelaraskan kemampuan karyawan dengan posisi yang tepat, Servant leadership memfokuskan agar pemimpin lebih peka dan perhatian terhadap masalah yang dimiliki oleh karyawan dan mengarahkannya ke arah yang lebih baik. Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Komitmen menggambarkan makna tanggung jawab. Dalamnya komitmen seseorang dapat mengukur besarnya konsistensi dan tanggung jawabnya, Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan Pengaruh Manajemen Bakat(X1), Servant Leadership(X2), Budaya Organisasi(X3) Dan Variabel Moderasi Komitmen Organisasi (Z) defensif secara simultan dan parsial Terhadap Kinerja SDM(Y) pada Bank BRI, BNI, DAN Mandiri.

### **KETERBATASAN**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, berikut adalah keterbatasan dalam penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Etis Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari lima variabel, yaitu Berbasis Manajemen Bakat, Servant Leadership, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SDM. Sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Perilaku, kinerja Etis Karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

### **SARAN**

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 Budaya 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, lingkungan kerja dan lain-lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] RedyTriSaputra<sup>1</sup>, SriLanggengRatnasari<sup>2</sup>, RonaTanjung<sup>3</sup>, “Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sdm, Dan Audit Sdm terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal TriasPolitika.*, Vol.4.No.1:90-9, April 2020, e-ISSN:2597-7423, p-ISSN:2597-7431.
- [2] Marno Nugroho<sup>1</sup>, Bagas Dewantoro & Pamungkas Putro (2021), “Peningkatan Kinerja Berbasis Manajemen Bakat, Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi,” *Jurnal Bisnis dan Manajemen.*, 1-16 Vol. 22 No. 1, 2021, 1-16, ISSN 1693-7619 | E-ISSN 2580-4170, Homepage: <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>.
- [3] Esy Avriani, Ramdani Bayu Putra, dan Amrefri (2021), “Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pt. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya,” *Jurnal Pundi.*, Vol. 05, No. 02, 1-12.
- [4] Jufrizen, Khairani Nurul Rahmadhani (2020), “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi” *JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara.*, Vol. 3 No. 1, Januari 2020-Juli 2020. <http://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD/issue/view/50>.
- [5] Esy Avriani<sup>1</sup>, Ramdani Bayu Putra<sup>2</sup>, Amrefri<sup>3</sup>, “Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pt. Transco Pratama Crf Sungai Betung Dharmasraya,” *Jurnal Pundi.*, Vol. 05, No. 02, Juli 2021.
- [6] Ni Kadek Karina I Komang Ardana (2020), “Pengaruh talent management terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada karyawane,” *Jurnal Manajemen.*, Vol. 9, No. 2, : 487-507.
- [7] Ilham Safar, Mujahid, & Andini (2022), “Pengaruh Talent Mangement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Borwita Citra Prima Makassar,” *Artikel 16.*, Volume 09, Nomor 01, Maret
- [8] I Made Septiadi, I G A Dewi Adnyani (2019) “Pengaruh servant leadership dan komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi,” *E-Jurnal Manajemen Unud.*, Vol. 8, No. 3, 2019: 1401 – 1429.