

PENGARUH MANAJEMEN BAKAT, MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TEKSTIL DI KOTA BATAM

Violina Anastasya, Muhammad Donal Mon

Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam, Indonesia

Email: 1941265.violina@uib.edu, muhammad.donal@uib.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen bakat, motivasi, dan kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan dengan komitmen karyawan sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan terhadap karyawan perusahaan pada bidang industri tekstil di kota Batam dengan jumlah responden sebanyak 295 orang. Metode penelitian adalah metode kuantitatif dan teknik analisis data yang digunakan adalah SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0. Teknik pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling* yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh manajemen bakat, motivasi, dan kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan. Manajemen bakat dan kepemimpinan etis yang dimediasi oleh komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi yang dimediasi oleh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil tidak signifikan.

Kata Kunci: manajemen bakat, motivasi, kepemimpinan etis, kinerja karyawan, industri tekstil

Abstract

This study aims to determine the effect of talent management, motivation, and ethical leadership on employee performance with employee commitment as a mediating variable. The study was conducted on company employees in the textile industry in the city of Batam with a total of 295 respondents. The research method is a quantitative method and the data analysis technique used is SEM using the SmartPLS 3.0 program. The sampling technique was purposive sampling method which was carried out by distributing questionnaires. The results showed that the influence of talent management, motivation, and ethical leadership on employee performance proved significant. Talent management and ethical leadership mediated by employee commitment have a significant effect on employee performance, while motivation mediated by employee commitment to employee performance shows insignificant results.

How to cite:	Violina Anastasya, Muhammad Donal Mon (2022) Pengaruh Manajemen Bakat, Motivasi, Dan Kepemimpinan Etis Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Tekstil Di Kota Batam, Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, (7) 10,
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

Keywords: *talent management, motivation, ethical leadership, employee performance, textile industry*

Pendahuluan

Sejalan dengan peningkatan teknologi di zaman ini, sudah banyak perusahaan yang menerapkan sistem kerja yang bervariasi dan unik untuk dapat mengikuti perkembangan zaman. Perusahaan-perusahaan pada zaman ini cenderung lebih terbuka untuk menerima perubahan dalam berbagai aspek pekerjaan. Dengan demikian, salah satu faktor keberhasilan sebuah perusahaan ialah mempunyai SDA yang menunjukkan performa baik serta dapat diandalkan yang sering disebut sebagai kinerja karyawan (Voon Li Qi, 2021).

Menurut (Chinwe, 2017) kepemimpinan etis merupakan sikap pemimpin yang memiliki prinsip, keyakinan serta nilai-nilai yang mendeskripsikan sikap atau perilaku yang benar dalam sebuah organisasi yang akan berpengaruh terhadap karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini tentunya akan sangat berdampak terhadap kinerja karyawan karena memiliki seorang pemimpin dengan etika organisasi yang baik, akan membuat karyawan memberikan loyalitas dan produktifitas dalam bekerja. Selain itu, Menurut (Kristiawan, 2018) motivasi dalam lingkup organisasi merupakan sebuah keterampilan dalam pengarahan organisasi dan karyawan untuk bekerja dengan sukses agar mencapai tujuan organisasi serta terdapat banyak kasus kegagalan perusahaan yang diakibatkan oleh kurangnya motivasi karyawan, sehingga motivasi dianggap mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Wolor, 2020) manajemen bakat merupakan sebuah pendekatan sistematis yang digunakan untuk memilih dan menyaring bakat yang tepat untuk memegang suatu tugas atau pekerjaan serta mempertahankan karyawan yang memiliki potensi yang tinggi untuk meningkatkan produktifitas perusahaan. Pada saat ini, manajemen bakat menjadi prioritas bagi organisasi diseluruh dunia karena dianggap penting dalam kelanjutan keunggulan kompetitif di lingkungan pasar dinamis.

Industri tekstil di Indonesia menurut (Lesmono & Adie, 2021) ialah satu diantara tulang punggung bidang manufaktur dan menjadi industri prioritas nasional yang sangat prospektif untuk ditingkatkan. Industri tekstil memberikan kontribusi yang tinggi terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Perekonomian Indonesia mencatat bidang industri tekstil sebagai industri unggulan padat karya. *World Integrated Trade Solution Worldbank (WITSWorldbank)* menerangkan bahwa pada 2019 nilai ekspor industri serta produk tekstil Indonesia meraih peringkat ke-16 dengan presentase 1,69% dari keseluruhan pasar ekspor dunia. Industri ini masuk kedalam 10 komoditas ekspor unggulan pada urutan ke-2 pada nilai ekspor nonmigas setelah kelapa sawit.

Menurut data terbaru yang diambil dari situs resmi Badan Pengusahaan Batam (BP Batam) tahun 2020, terdapat kurang lebih 28 perusahaan dibidang tekstil dalam skala mikro dan makro yang sudah terdaftar di kota Batam. Pada pandemi COVID-19 ini, terdapat beberapa perusahaan dibidang tekstil masih dalam kondisi stabil. Menurut (Kumbara, 2020) hal ini dikarenakan oleh beberapa perusahaan mendapat banyak

orderan yang akan digunakan untuk bantuan bagi daerah terdampak COVID-19 yaitu seperti orderan kasur untuk rumah sakit rujukan COVID-19 dan pemenuhan kebutuhan produk tekstil lainnya untuk masyarakat.

Menurut (Abdul, 2020) komitmen karyawan merupakan sebuah ikatan yang menjadi penghubung antara karyawan dengan perusahaan dan akan berdampak besar terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan performa yang terbaik bagi perusahaan, maka kinerja dari karyawan tersebut akan selalu meningkat setiap waktu dan hal ini tentunya akan berdampak besar terhadap tingkat kinerja karyawan disebuah perusahaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini ialah penelitian yang termasuk kedalam bentuk penelitian kuantitatif dimana pada kajian yang dilakukan lebih menekankan kepada analisis data numerik (angka) dimulai pada tahap pengumpulan data dan analisis data yang kemudian diolah dengan metode statistik yang paling sesuai (Ahyar et al., 2020). Rancangan penelitian tersebut merupakan jenis yang mempunyai tujuan untuk menemukan serta mengungkap kemungkinan dari hubungan sebab-akibat antar variabel. Seperti dalam penelitian ini yang menguji hubungan sebab-akibat antara variabel manajemen bakat, motivasi dan kepemimpinan etis sebagai independen, variabel komitmen karyawan sebagai mediasi dan kinerja karyawan sebagai dependen.

Pada penelitian ini populasi yang digunakan oleh peneliti merupakan karyawan yang bekerja pada perusahaan tekstil yang berada di kota Batam. Perusahaan tekstil tersebar di beberapa kecamatan yang ada di kota Batam seperti kecamatan Batam Kota, Lubuk baja, Batu Ampar, Batu Aji dan Sekupang. Menurut data terbaru yang bersumber dari (BP Batam, 2020) terdapat sekitar 28 perusahaan dalam bidang tekstil yang terdaftar di kota Batam dari total 1309 perusahaan di 17 jenis bidang industri dan perusahaan tekstil di kota Batam mengalami peningkatan yang cukup signifikan di setiap tahunnya dan hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya pembangunan beberapa perusahaan baru pada sektor tekstil terkhusus di kota Batam.

Jika ditinjau lebih luas, sektor tekstil untuk 5 tahun terakhir menjadi penyumbang paling besar untuk devisa negara Indonesia dengan tingkat pertumbuhan sebesar 8,5% jika dibandingkan dengan seluruh komoditi ekspor di negara Indonesia (Kumbara 2020). Maka dari itu, peneliti memilih untuk menggunakan objek penelitian tersebut dikarenakan setelah dilakukannya analisis lebih lanjut mengenai beberapa bidang industri di kota Batam, peneliti menemukan bahwa sektor tekstil berada pada posisi yang cukup stabil di beberapa tahun belakangan ini.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah purposive sampling, yakni sebuah teknik dalam pemilihan sampel non-probabilitas dan sampel dipilih berdasarkan penilaian atau judgement peneliti dengan informasi yang terbatas oleh beberapa elemen populasi yang dipilih dari sampel (Etikan, 2016). Proses pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan distribusi kuesioner dan untuk mengetahui jumlah minimum sampel yang harus didapatkan, dilakukan dengan perhitungan rasio

Hair et al 1:10. Dalam distribusi kuesioner, diberikan pertanyaan sebanyak 29 pertanyaan yang akan diajukan kepada responden dengan jumlah sampel minimum yang dapat digunakan adalah sebanyak 290 sampel. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *software Partial Least Square* (PLS). Kegunaan PLS dapat terbagi kedalam dua kategori yaitu *inner model* dan *outer model* yang digunakan untuk regresi serta pengujian validitas dan realibitas. Apabila dibandingkan dengan jenis *software* lainnya, PLS terbilang lebih sederhana (Wibisono, 2021).

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil analisis demografi responden

Berikut merupakan profil responden yang berhasil dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada karyawan di perusahaan tekstil kota Batam sebanyak 295 responden.

Tabel 1
Profil Responden

Pernyataan	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin		
Laki-laki	61	20.7
Perempuan	234	79.3
Usia		
<18 Tahun	6	2.0
18 – 25 Tahun	260	88.1
25 – 35 Tahun	18	6.1
>35 Tahun Tahun	11	3.7
Tingkat Pendidikan		
SMP	3	1.0
SMA/SMK Sederajat	247	83.4
Diploma	7	2.4
S1	36	12.2
S2	1	0.3
S3	1	0.3
Nama Perusahaan Tekstil		
PT. Batam Bersatu Apparel	60	20.3
PT. Bintan Bersatu Apparel	47	15.9
PT. Multi Karya Aman Batam	30	10.2
PT. Tai Cheng Development	51	17.3
PT. Wearsmart Textiles Batam	66	22.4
Lainnya	41	13.9
Posisi di Perusahaan		
Engineer Staff	15	5.1
Human Resources Officer	59	20.0
Operator Staff	107	36.3
Packing Staff	32	10.8
Quality Control Staff	33	11.2
Supervisor	25	8.5
Lainnya	24	8.1
Lama Bekerja		
< 1 Tahun	130	44.1

Pengaruh Manajemen Bakat, Motivasi, Dan Kepemimpinan Etis Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Tekstil Di Kota Batam

1-3 Tahun	2	0.7
3-5 Tahun	133	45.1
5-10 Tahun	21	7.1
>10 Tahun	9	3.1
Rentang Pendapatan		
< Rp 4.200.000	95	32.2
Rp 4.201.000- Rp 5.000.000	138	46.8
Rp 5.001.000- Rp 7.000.000	41	13.9
Rp 7.001.000- Rp 8.000.000	8	2.7
Rp 8.001.000- Rp 10.000.000	2	0.7
> Rp 10.000.000	11	3.7

B. Hasil Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Berdasarkan data pada tabel dibawah ini, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah mencapai nilai valid dalam pengujian *loading factor*. Hal ini dikarenakan seluruh indikator dalam variabel telah mencapai nilai >0,60 yang menandakan bahwa setiap indikator telah valid (Hair et al, 2019).

Tabel 2
Hasil Uji Outer Loading

Variabel	Outer Loading	Keterangan
Kepemimpinan Etis 1	0.696	Valid
Kepemimpinan Etis 2	0.775	Valid
Kepemimpinan Etis 3	0.732	Valid
Kepemimpinan Etis 4	0.734	Valid
Kepemimpinan Etis 5	0.773	Valid
Kepemimpinan Etis 6	0.805	Valid
Kinerja Karyawan 1	0.808	Valid
Kinerja Karyawan 2	0.816	Valid
Kinerja Karyawan 3	0.849	Valid
Kinerja Karyawan 4	0.803	Valid
Kinerja Karyawan 5	0.728	Valid
Komitmen Karyawan 1	0.771	Valid
Komitmen Karyawan 2	0.751	Valid
Komitmen Karyawan 3	0.786	Valid
Komitmen Karyawan 4	0.800	Valid
Komitmen Karyawan 5	0.812	Valid
Komitmen Karyawan 6	0.786	Valid
Manajemen Bakat 1	0.802	Valid
Manajemen Bakat 2	0.787	Valid
Manajemen Bakat 3	0.790	Valid
Manajemen Bakat 4	0.664	Valid
Manajemen Bakat 5	0.739	Valid
Manajemen Bakat 6	0.780	Valid

Motivasi 1	0.714	Valid
Motivasi 2	0.781	Valid
Motivasi 3	0.785	Valid
Motivasi 4	0.762	Valid
Motivasi 5	0.806	Valid
Motivasi 6	0.735	Valid

2. Hasil uji AVE

Pada tabel dibawah ini, didapatkan hasil nilai *average variance extracted* (AVE) untuk seluruh variabel dalam penelitian ini sudah melebihi nilai >0,50 dan hal ini menjelaskan bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi kriteria validitas konvergen dalam pengujian yang dilakukan (Ghozali, 2021).

Tabel 3
Hasil Uji AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kepemimpinan Etis	0.568	Valid
Kinerja Karyawan	0.643	Valid
Komitmen Karyawan	0.615	Valid
Manajemen Bakat	0.580	Valid
Motivasi	0.584	Valid

3. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Berdasarkan data pada tabel, dapat dijelaskan bahwa korelasi antara masing-masing variabel dengan variabel itu sendiri untuk penelitian ini telah memenuhi kriteria. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai masing-masing konstruk yang lebih besar dari korelasi antar konstruk didalam model.

Tabel 4
Hasil Uji Fornell Larcker Criterion

Variabel	Kepemimpinan Etis	Kinerja Karyawan	Komitmen Karyawan	Manajemen Bakat	Motivasi
Kepemimpinan Etis	0.755				
Kinerja Karyawan	0.754	0.802			
Komitmen Karyawan	0.632	0.679	0.784		
Manajemen Bakat	0.654	0.718	0.660	0.762	
Motivasi	0.742	0.731	0.622	0.738	0.764

Hasil pada tabel dibawah menunjukkan nilai *cross loading* masing-masing indikator terhadap variabel nya. Maka dari itu, berdasarkan hasil pada tabel dibawah, dapat disimpulkan bahwa meskipun beberapa indikator dalam variabel menampilkan

Pengaruh Manajemen Bakat, Motivasi, Dan Kepemimpinan Etis Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Tekstil Di Kota Batam

nilai korelasi yang kurang dari 0,7, tetapi keseluruhan indikator telah berkumpul serta berkorelasi tinggi kepada masing-masing variabel nya.

Tabel 5
Hasil Uji Cross Loading

Indikator	Kepemimpinan Etis	Kinerja Karyawan	Komitmen Karyawan	Manajemen Bakat	Motivasi
KE_1	0.606	0.561	0.512	0.540	0.595
KE_2	0.680	0.603	0.493	0.567	0.645
KE_3	0.733	0.625	0.562	0.524	0.556
KE_4	0.684	0.603	0.501	0.472	0.597
KE_5	0.668	0.57	0.511	0.471	0.539
KE_6	0.779	0.701	0.554	0.611	0.679
KK_1	0.677	0.766	0.571	0.669	0.638
KK_2	0.631	0.724	0.583	0.610	0.604
KK_3	0.669	0.767	0.612	0.641	0.651
KK_4	0.681	0.765	0.589	0.628	0.658
KK_5	0.621	0.695	0.547	0.552	0.605
KOK_1	0.519	0.573	0.729	0.542	0.563
KOK_2	0.457	0.539	0.667	0.504	0.464
KOK_3	0.565	0.553	0.743	0.594	0.537
KOK_4	0.495	0.586	0.729	0.571	0.469
KOK_5	0.655	0.621	0.828	0.633	0.607
KOK_6	0.514	0.562	0.697	0.491	0.506
MB_1	0.568	0.614	0.548	0.729	0.604
MB_2	0.538	0.603	0.538	0.716	0.601
MB_3	0.544	0.559	0.545	0.692	0.618
MB_4	0.534	0.465	0.460	0.579	0.519
MB_5	0.495	0.623	0.537	0.728	0.615
MB_6	0.567	0.648	0.580	0.771	0.667
MO_1	0.576	0.54	0.444	0.56	0.629
MO_2	0.640	0.598	0.487	0.626	0.694
MO_3	0.616	0.624	0.562	0.656	0.756
MO_4	0.626	0.573	0.521	0.618	0.698
MO_5	0.660	0.667	0.513	0.635	0.756
MO_6	0.568	0.597	0.514	0.551	0.709

Berdasarkan hasil pada tabel dibawah, dapat dijelaskan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah sangat baik dan telah mencapai *discriminant validity* karena nilai pada setiap variabel adalah $<0,9$.

Tabel 6
Hasil Uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Variabel	Kepemimpinan	Kinerja	Komitmen	Manajemen	Motivasi
----------	--------------	---------	----------	-----------	----------

	Etis	Karyawan	Karyawan	Bakat	
Kepemimpinan Etis					
Kinerja Karyawan	0.882				
Komitmen Karyawan	0.726	0.781			
Manajemen Bakat	0.770	0.833	0.758		
Motivasi	0.870	0.849	0.714	0.859	

C. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian terkait. Berdasarkan hasil pada tabel, dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah reliabel karena memiliki nilai hasil uji reliabilitas lebih dari 0,7 pada *cronbach's alpha* (Ghozali, 2021).

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
Kepemimpinan Etis	0.847	0.887	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.860	0.900	Reliabel
Komitmen Karyawan	0.875	0.906	Reliabel
Manajemen Bakat	0.854	0.892	Reliabel
Motivasi	0.857	0.894	Reliabel

D. Hasil Uji Multikolinearitas

Merujuk hasil pada tabel dibawah, dapat dijabarkan bahwa nilai variance inflation factor (VIF) yang dihasilkan untuk keseluruhan indikator memiliki hasil yang <5,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah pada multikolinearitas.

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Indikator	VIF	Keterangan
KE_1	1.756	Tidak terjadi multikolinearitas
KE_2	1.924	Tidak terjadi multikolinearitas
KE_3	1.610	Tidak terjadi multikolinearitas
KE_4	1.831	Tidak terjadi multikolinearitas
KE_5	1.983	Tidak terjadi multikolinearitas
KE_6	2.082	Tidak terjadi multikolinearitas
KK_1	1.927	Tidak terjadi multikolinearitas
KK_2	2.047	Tidak terjadi multikolinearitas
KK_3	2.260	Tidak terjadi multikolinearitas

Pengaruh Manajemen Bakat, Motivasi, Dan Kepemimpinan Etis Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Tekstil Di Kota Batam

Indikator	VIF	Keterangan
KK_4	1.855	Tidak terjadi multikolinearitas
KK_5	1.545	Tidak terjadi multikolinearitas
KO_1	1.856	Tidak terjadi multikolinearitas
KO_2	1.773	Tidak terjadi multikolinearitas
KO_3	1.932	Tidak terjadi multikolinearitas
KO_4	2.128	Tidak terjadi multikolinearitas
KO_5	2.026	Tidak terjadi multikolinearitas
KO_6	2.020	Tidak terjadi multikolinearitas
MB_1	2.027	Tidak terjadi multikolinearitas
MB_2	2.063	Tidak terjadi multikolinearitas
MB_3	2.026	Tidak terjadi multikolinearitas
MB_4	1.459	Tidak terjadi multikolinearitas
MB_5	1.684	Tidak terjadi multikolinearitas
MB_6	1.859	Tidak terjadi multikolinearitas
MO_1	1.668	Tidak terjadi multikolinearitas
MO_2	1.954	Tidak terjadi multikolinearitas
MO_3	1.887	Tidak terjadi multikolinearitas
MO_4	1.730	Tidak terjadi multikolinearitas
MO_5	1.962	Tidak terjadi multikolinearitas
MO_6	1.614	Tidak terjadi multikolinearitas

E. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Direct Effect

Uji pengaruh langsung (*direct effect*) dapat dikategorikan signifikan apabila hasil uji menghasilkan nilai *T statistics* >1,96 dan nilai *P values* <0,05. Berdasarkan data pada tabel, dapat dijabarkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.

Tabel 9
Hasil Uji Direct Effect

Hipotesis	Sample Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Kepemimpinan Etis -> Kinerja Karyawan	0.348	5.036	0.000	Signifikan
Kepemimpinan Etis -> Komitmen Karyawan	0.292	3.406	0.001	Signifikan
Komitmen Karyawan -> Kinerja Karyawan	0.195	3.355	0.001	Signifikan
Manajemen Bakat -> Kinerja Karyawan	0.222	3.506	0.000	Signifikan
Manajemen Bakat -> Komitmen Karyawan	0.377	5.728	0.000	Signifikan
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.188	2.495	0.013	Signifikan

Hipotesis	Sample Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Motivasi -> Komitmen Karyawan	0.131	1.346	0.179	Tidak signifikan

Hipotesis 1

Hasil yang diperoleh dari tabel, memaparkan bahwa kepemimpinan etis mempunyai pengaruh langsung pada kinerja karyawan. Hal ini didukung melalui hasil pengujian hipotesis dengan nilai *T statistics* yaitu 5,036 dan nilai *P values* pada angka 0 yang berarti dibawah 0,05 dan menandakan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan yang menerapkan konsep kepemimpinan etis akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Kajian oleh (Herawati, 2015) dan (Masih, 2017) juga menunjukkan kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2

Pada tabel, didapatkan hasil bahwa kepemimpinan etis mempunyai pengaruh langsung pada komitmen karyawan. Hal ini dapat disimpulkan dari hasil pengujian hipotesis dengan nilai *T statistics* sebesar 3,406 dan nilai *P values* pada angka 0,001 yang berarti <0,05 serta mengisyaratkan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Maka dari itu, bagi perusahaan yang menerapkan pola kepemimpinan beretika akan mempengaruhi komitmen karyawan untuk terus bekerja di perusahaan terkait. Sejalan dengan kajian (Khuong & Nhu, 2015) dan (Chukwuma, 2017) menguji menunjukkan bahwa kepemimpinan etis memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi karyawan.

Hipotesis 3

Melalui hasil pada tabel, dapat dijabarkan bahwa komitmen karyawan mempunyai pengaruh langsung pada kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil pengujian hipotesis dengan nilai *T statistics* sebesar 3,355 dan nilai *P values* pada angka 0,001 yaitu dibawah 0,05 yang berarti komitmen karyawan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Pengaruh ini mengisyaratkan bahwa komitmen karyawan pada perusahaan nya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Konsisten dengan kajian (Andrew, 2017) dan (Hussain, 2021) menemukan hubungan bahwa ada hubungan yang positif antara komitmen karyawan dan kinerja karyawan.

Hipotesis 4

Dengan meninjau hasil pada tabel, dapat dijabarkan manajemen bakat mempunyai pengaruh langsung pada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pengujian hipotesis tersebut menghasilkan nilai *T statistics* sebesar 3,506 dan nilai *P values* pada angka 0 yang mengartikan bahwa manajemen bakat berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan karena nilai *P values* <0,05 dan *T statistics* >1,96. Dengan demikian, perusahaan yang menerapkan manajemen bakat untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat melakukan proses ini agar dapat memberikan pengaruh langsung pada kinerja karyawan serta memperbaiki bentuk manajemen bakat yang ada di perusahaan. Sejalan

dengan penelitian (El, 2019) dan (Sopiah, 2020) menunjukkan bahwa manajemen bakat dan pengakuan karyawan secara signifikan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Hipotesis 5

Berdasarkan hasil pada tabel, dapat dijelaskan bahwa manajemen bakat mempunyai pengaruh langsung pada komitmen karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pengujian hipotesis yang menghasilkan nilai *T statistics* 5,728 dan *P values* pada angka 0 yaitu dibawah 0,05 yang mengartikan bahwa manajemen bakat berpengaruh signifikan pada komitmen karyawan. Karyawan yang mendapat tugas dan posisi sesuai dengan kemampuannya akan mempunyai komitmen yang lebih kepada perusahaan dan tentunya memberikan loyalitas tinggi. Konsisten (Silverio, 2017) dan (Alves et al., 2020) pengaruh positif dari penerapan manajemen bakat di perusahaan adalah meningkatnya komitmen karyawan.

Hipotesis 6

Hasil pada tabel memaparkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh langsung pada kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil pengujian hipotesis dengan nilai *T statistics* 2,495 dan nilai *P values* pada angka 0,013 (dibawah 0,05) yang menandakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Motivasi yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan agar kinerja perusahaan dapat meningkat. Hal ini sejalan dengan kajian oleh (MD Mon, 2022) uji *path analysis* menunjukkan terdapat nilai signifikansi pada hubungan variabel motivasi dengan kinerja karyawan. Kajian oleh (Yuswardi, 2019), juga mendapatkan nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,005 dan nilai beta sebesar 0,285 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 7

Dalam tabel, didapatkan hasil yaitu motivasi tidak mempunyai pengaruh langsung pada komitmen karyawan. Hal ini disimpulkan melalui pengujian hipotesis yang menghasilkan nilai *T statistics* sebesar 1,346 dan nilai *P values* pada angka 0,179 yang menandakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan pada komitmen karyawan karena nilai *P values* >0,05 dan *T statistics* <1,96. Dengan begitu, perusahaan dapat lebih mempertimbangkan hal-hal apa saja yang mempengaruhi motivasi karyawan agar mendapatkan komitmen dan loyalitas dari karyawan atau melakukan proses manajemen lainnya yang mempunyai pengaruh langsung pada komitmen karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan kajian (Matloob, 2021) bahwa yakni karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2. Hasil Uji Indirect Effect

Hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan peran variabel mediasi dalam model penelitian. Dalam penelitian ini, ditemukan satu variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan apabila dimediasi oleh komitmen karyawan.

Tabel 10
Hasil Uji Indirect Effect

	Sample Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Kepemimpinan Etis -> Komitmen Karyawan -> Kinerja Karyawan	0.057	2.084	0.037	Signifikan
Manajemen Bakat -> Komitmen Karyawan -> Kinerja Karyawan	0.072	2.909	0.004	Signifikan
Motivasi -> Komitmen Karyawan -> Kinerja Karyawan	0.026	1.273	0.203	Tidak Signifikan

Hipotesis 8

Hasil uji pengaruh tidak langsung pada tabel memaparkan bahwa kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen karyawan mempunyai nilai *T statistics* 2,084 yang >1,96 dan nilai *P values* pada angka 0,037 (dibawah 0,05) sehingga hasil tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen karyawan sebagai variabel mediasi. Konsep kepemimpinan etis yang diterapkan perusahaan akan mempengaruhi kinerja karena karyawan akan merasa lebih dihargai, aman, dan nyaman bekerja di perusahaan dengan dipengaruhi oleh komitmen karyawan sebagai mediasi. Sejalan dengan studi (Abdul Hamid et al., 2020) bahwa komitmen karyawan dapat menjadi mediasi untuk kepemimpinan etis dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil yang didapatkan cukup signifikan.

Hipotesis 9

Berdasarkan tabel dapat dijabarkan bahwa manajemen bakat terhadap kinerja karyawan dengan komitmen karyawan sebagai variabel mediasi memiliki nilai *T statistics* 2,909 dan nilai *P values* pada angka 0,004 yang berarti memenuhi standar karena <0,5. Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa manajemen bakat mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen karyawan. Hal ini menjadi bukti bahwa manajemen bakat dapat memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan apabila dimediasi oleh komitmen karyawan. Dalam hal ini, perusahaan dapat mengembangkan proses manajemen bakat dan menjamin komitmen karyawan agar hal tersebut dapat memberikan pengaruh lebih kepada kinerja karyawan di perusahaan. Konsisten pada kajian (Ray, 2018) dan (Abdul Hamid et al., 2020) yakni manajemen bakat dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja yang sebanding dengan komitmen tinggi karyawan.

Hipotesis 10

Melalui hasil pada tabel dapat disimpulkan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen karyawan memiliki nilai *T statistics* 1,273 dan nilai *P values* pada angka 0,203 yang berarti hasil tersebut tidak memenuhi standar karena nilai *T statistics* <1,96 dan nilai *P values* >0,05. Dengan demikian, motivasi karyawan dalam bekerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan apabila dimediasi oleh komitmen karyawan. Perusahaan dapat mempertimbangkan hal-hal yang memiliki pengaruh langsung dalam peningkatan motivasi karyawan agar variabel ini dapat memberikan pengaruh lebih signifikan apabila dimediasi oleh hal-hal tersebut. Tidak sejalan dengan kajian (Martini, 2018) bahwa kinerja karyawan mendapatkan hasil dari komitmen karyawan sebagai variabel mediasi, dengan menggunakan motivasi sebagai independen variabel.

F. Hasil Evaluasi Model

1. Hasil Uji R Square Adjusted

Berdasarkan hasil pada tabel, dapat dijabarkan bahwa variabel dependen dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan dengan hasil 0,847 atau dapat dipresentasikan sebesar 84,7%, sedangkan sisanya yaitu 15,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini. Kemudian variabel manajemen bakat, motivasi dan kepemimpinan etis sebagai variabel dependen mampu menjelaskan variabel komitmen karyawan sebesar 0,629 atau 62,9%, sedangkan 37,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini. Hasil yang didapatkan untuk dua variabel ini dapat dikategorikan kuat.

Tabel 11
Hasil Uji R Square

	R Square Adjusted	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0.847	Kuat
Komitmen Karyawan	0.629	Kuat

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan etis mempunyai pengaruh langsung pada kinerja karyawan, kepemimpinan etis mempunyai pengaruh langsung pada komitmen karyawan, komitmen karyawan mempunyai pengaruh langsung pada kinerja karyawan, manajemen bakat tidak mempunyai pengaruh langsung pada kinerja karyawan, manajemen bakat mempunyai pengaruh langsung pada komitmen karyawan, motivasi mempunyai pengaruh langsung pada kinerja karyawan, motivasi tidak mempunyai pengaruh langsung pada komitmen karyawan, kepemimpinan etis berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dengan komitmen karyawan sebagai mediasi variabel, manajemen bakat mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen karyawan, dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan apabila dimediasi oleh komitmen karyawan. Peneliti menyampaikan

Violina Anastasya, Muhammad Donal Mon

rekomendasi untuk memperluas jangkauan sampel pada kajian yang akan datang dan menyertakan variabel-variabel lainnya yang mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan.

BIBLIOGRAFI

- Abdul Hamid, M. R. A. bin, Abdul Rahim, N. F., & Salamzadeh, Y. (2020). Influence of Ethical Leadership and Talent Management on Employee Performance: Does Employee Commitment Matter in Malaysian Hotel Industry? *International Journal of Human Resource Studies*, 10(3), 77. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i3.17266>
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., ... Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Alves, P., Santos, V., Reis, I., Martinho, F., Martinho, D., Sampaio, M. C., ... Au-Yong-oliveira, M. (2020). Strategic talent management: The impact of employer branding on the affective commitment of employees. *Sustainability (Switzerland)*, 12(23), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su12239993>
- Andrew, A. (2017). Employees' Commitment and Its Impact on Organizational Performance. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 5(2), 1–13. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2017/38396>
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Batam, U. I., Ekonomi, F., & Batam, U. I. (2021). *Pengaruh Perceive Information , Trust , Social Media Marketing Dan Brand Image Terhadap Niat Beli Konsumen Pada Brand Minuman Boba Di Kota Batam Keywords : 1(1), 275–285*.
- Chinwe, N., & Chukwuma, K. (2017). Impact of ethical leadership on employee commitment in Nigeria- a study of Innoson Technical and Industrial Company Limited Enugu, Nigeria. *International Journal of Development and Management Review*, 12(1), 202-214–214.
- El, M. N. (2019). *Talent Management , Employee Recognition And Performance In The Research Institutions*. 14(14), 127–140. <https://doi.org/10.2478/sbe-2019-0010>
- Etikan, I. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Herawati, J. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batik Di Jogjakarta. *Jurnal Sosiohumaniora*, 1(1).
- Hussain, N. I. B., Waseem, M., Farooq, N., & ... (2021). The Mediating Role Of Employee Engagement Between Talent Management Practices And Organizational Commitment. *Multicultural ...*, 7(5). <https://doi.org/10.5281/zenodo.4782406>
- Jennifer, M. D. M. (2022). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan

- Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 113–126.
- Kumbara, A. (2020). Strategi Management Analisis Swot Pada Lucky Textile Group Dalam Menghadapi Persaingan Industri Textile. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(5), 464–474. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v1i5.146>
- Lesmono, M. A., & Adie, P. G. K. (2021). Analisa Pengaruh Current Rasio, Sales Growth, Debt To Total Aset, Days Sales Outstanding Dan Total Aset Terhadap Return on Aset Pada Perusahaan Tekstil Yang Go Publik Di Bursa Efek Indonesia Periode 2017 - 2020. *Jurnal Neraca Peradaban*, 1(3), 192–198. <https://doi.org/10.55182/jnp.v1i3.57>
- Martini, I. A. O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Piartrini, P. S. (2018). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(2), 29–37. <https://doi.org/10.9790/487X-2002082937>
- Masih, A. (2017). www.econstor.eu.
- Matloob, S., Abbas Shah, S., & Hussain Shah, M. (2021). Employee Motivation in Light Oncial, Non-Financial Rewards and Employee Commitment among Pharmaceutical SMEs of Indonesia. *The Economics and Finance Letters*, 8(1), 82–91. <https://doi.org/10.18488/journal.29.2021.81.82.91>
- Pandita, D., & Ray, S. (2018). Talent management and employee engagement – a meta-analysis of their impact on talent retention. *Industrial and Commercial Training*, 50(4), 185–199. <https://doi.org/10.1108/ICT-09-2017-0073>
- Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020). Does Talent Management Affect Employee Performance?: The Moderating Role of Work Engagement *. 7(7), 335–341. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.335>
- Voon Li Qi, & Qi, C. J. (2021). *Talent Magement Pratices And Employee Engagement- A Study In Malaysian GLCS Voon Li Qi , Cheong Jia Qi*. 01–30. Retrieved from <file:///C:/Users/HP/Documents/BRM - Example - Talent Management- Voon and Cheong.pdf>
- Wibisono, A., Destryana, R. A., & Ghufrony, A. (2021). Pelatihan Partial Least Square (PLS) Bagi Mahasiswa. *Jurnal ABDIRAJA*, 4(2), 24–30. <https://doi.org/10.24929/adr.v4i2.1542>
- Wolor, C. W., Khairunnisa, H., & Purwana, D. (2020). Implementation talent management to improve organization's performance in Indonesia to fight industrial revolution 4.0. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), 1243–1247.
- Yuswardi, Y. (2019). Faktor – Faktor yang mempengaruhi KinerjaYuswardi, Y. (2019).

Pengaruh Manajemen Bakat, Motivasi, Dan Kepemimpinan Etis Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Tekstil Di Kota Batam

Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja pada Karyawan Bank di Batam. *Jesya* (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 2(1), 199–209. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i1.48a> pada Karyawan Bank di Bata. *Jesya* (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 2(1), 199–209.

Copyright holder:

Violina Anastasya, Muhammad Donal Mon (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

