

Pengaruh Talent Management, Knowledge Management, Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Batam Pada Sektor Perbankan

Agustinus Setyawan¹⁾, Darwin²⁾

¹ Universitas Internasional Batam
email: setyawan.agustinus@gmail.com

² Universitas Internasional Batam
email: 2041121.darwin@uib.edu

Abstract

This research aims to analyze the influence of talent management, knowledge management, training, motivation and resolution on employee performance in the city of Batam in the banking sector. The research method carried out by researchers uses quantitative methods. The objects of this research are banking employees in the city of Batam. The sample in this study amounted to 402 respondents using the SPSS application. The research results showed that all variables were found to be significantly positive on employee performance.

Keywords: *Talent Management, Knowledge Management, Training, Motivation, Compensation*

A. Latar Belakang Teoritis

Pada era globalisasi saat ini, pengaruh SDM tidak dapat dianggap sebelah mata oleh perusahaan, karena keberhasilan maupun kegagalan dari Perusahaan ditentukan dengan sumber daya manusianya. Potensi yang dimiliki karyawan memengaruhi peranan penting untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga diperlukan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia sebaik mungkin. SDM butuh ditingkatkan karena keuangan dan teknologi tanpa didampingi SDM yang terampil maka tidak dapat dikelola. Dengan berkembangnya teknologi sehingga membutuhkan SDM terampil, disiplin dan semangat dalam mengerjakan pekerjaan secara individu maupun kerja sama tim (Mashudi et al., 2020).

Karyawan memiliki peranan dalam perusahaan yang cukup besar untuk menggapai tujuan, sehingga dari hal ini kinerja karyawan merupakan hal yang butuh di perhatikan. Untuk mencapai tujuan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama, oleh karena itu setiap perusahaan wajib berupaya meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan bukanlah alat yang digunakan perusahaan hanya untuk mencapai tujuan, tetapi sebagai sumber daya utama. Karyawan dapat merancang mengendalikan dan melaksanakan pekerjaan demi mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan memiliki perasaan, keinginan dan pikiran sendiri yang dapat memengaruhi kinerjanya. Oleh karena itu kebanyakan perusahaan tidak memberikan

pekerjaan diluar kemampuan karyawannya karena dapat mengurangi kinerja.

Kinerja karyawan yang baik tidak terbentuk dalam waktu yang singkat, karena dibutuhkan karyawan dengan kemampuan yang berbakat atau kemampuan yang didapatkan dari pencapaiannya dalam pekerjaan yang telah dilakukan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan, prestasi dan motivasi kepada karyawan (Karina & Ardana, 2020). Hasil kerja seorang karyawan yang melakukan tugas yang ditugaskan oleh perusahaan berdasarkan atas pengalaman dan kesungguhan karyawan dalam mengerjakannya, sehingga kinerja dapat dikatakan sebagai gabungan pekerjaan yang memiliki hubungan dengan tujuan perusahaan.

Perencanaan dan penerapan manajemen talenta merupakan salah satu strategi perusahaan dalam mempertahankan karyawan. perusahaan perlu mempertahankan talenta yang dimiliki karyawannya saat ini karena menginginkan sumber daya manusia yang unggul dalam timnya. Organisasi akan berusaha untuk memperoleh, mempertahankan dan membina pekerja yang cakap melalui kemampuan para eksekutif. Menurut Sitorus *et al.* (2022) proses menjamin bahwa organisasi memiliki individu yang sempurna pada posisi penting untuk menjalankan bisnis di masa depan dan memutuskan siapa yang akan memegang posisi tersebut untuk mendukung perusahaan dikenal sebagai manajemen talenta. Upaya

yang telah direncanakan oleh perusahaan melalui penerapan praktik SDM seperti penilaian dan pendanaan disebut sebagai manajemen talenta.

Kapasitas organisasi dalam menggunakan dan memanfaatkan informasi yang dimiliki bergantung pada SDM yang dimilikinya. Sumber daya perusahaan dapat dikelola, diproses, dibuat, disimpan, dan didistribusikan dengan manajemen pengetahuan. (Khairawati et al., 2021). Organisasi dapat memutuskan tujuan mereka sehingga mereka dapat membangun wawasan dan mengembangkan SDM mereka. Informasi adalah sumber daya yang dimiliki pekerja sehingga harus diciptakan dan didominasi untuk memenuhi panggilan perwakilan. Dengan menerapkan manajemen pengetahuan, bisnis dapat mengelola pengetahuan. Informasi yang dimiliki dewan dapat meningkatkan efisiensi perwakilan dan meningkatkan kemajuan dan daya cipta pekerja.

Persiapan wakil harus dilakukan agar wakil mampu dan layak ditempatkan pada situasi tertentu dalam organisasi, sehingga dapat bekerja dan mengikuti seluruh prinsip yang ditetapkan organisasi. Menurut Syahputra et al., (2020) Persiapan adalah sebuah siklus untuk membentuk dan mempersiapkan pekerja dengan memperluas kemampuan, kapasitas, informasi dan perilaku mereka, yang menyiratkan bahwa persiapan akan membentuk perilaku yang representatif sesuai dengan apa yang diantisipasi oleh organisasi. Menurut (Syahputra et al., 2020) Pelatihan individu merupakan suatu rangkaian latihan yang bertujuan untuk secara sengaja membangun informasi dan kemampuan seseorang dengan tujuan agar dapat bekerja secara ahli dibidangnya. Pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya saat ini sesuai dengan standar berkat adanya pelatihan yang merupakan suatu proses pembelajaran.

Motivasi merupakan hasil dari faktor internal yang menunjukkan bahwa ia berasal dari dalam diri sendiri, sedangkan faktor luar menunjukkan bahwa hal itu berasal dari luar diri sendiri. Inspirasi menyiratkan keseluruhan upaya menawarkan bantuan kepada perwakilan sehingga mereka perlu bekerja kapan saja tanpa intimidasi (Nasution & Priangkatara, 2022). Upaya untuk

memotivasi seseorang agar melakukan tindakan yang diinginkan disebut motivasi, dan motivasi adalah yang memotivasi pegawai untuk melakukan tindakan karena sikap pegawai dilatarbelakangi oleh keinginan untuk mencapai suatu tujuan. Inspirasi perwakilan memegang peranan yang sangat penting karena inspirasi organisasi dimana para perwakilan harus bekerja dengan penuh semangat dan penuh semangat. Pelopor wajib memberi inspirasi kepada bawahannya karena ada pemberian pekerjaan yang bisa dikerjakan dengan tertata. Inspirasi adalah memberikan semangat yang akan menginspirasi usaha, sehingga menghasilkan karya yang lebih besar..

Gaji digunakan oleh pekerja untuk mengatasi masalah atau keinginan mereka. Jumlah yang dihargai mencerminkan pemenuhan dan status yang representatif. Besarnya balas jasa yang diberikan organisasi tidak seluruhnya ditentukan oleh jabatan, artinya semakin tinggi jabatan maka semakin besar pula gaji yang diberikan organisasi. Karyawan mendapat manfaat dari kompensasi. Untuk mencapai tujuan dan memuaskan keinginan, segala sesuatunya dianggap sama, organisasi wajib memberikan remunerasi sesuai dengan standar yang masuk akal dan adil. Organisasi akan memberikan pekerjaan kepada perwakilannya ketika tingkat penciptaan tinggi. Karyawan akan mengetahui jumlah kompensasi yang akan mereka terima setelah jumlahnya dijelaskan kepada mereka (Alfiansyah, 2021).

Perbankan merupakan suatu badan usaha yang memperoleh harta kekayaan dari daerah setempat sebagai dana cadangan dan mengembalikannya dengan cara memberikan kredit dan lainnya dengan tujuan meningkatkan taraf hidup masyarakat. Dalam mengumpulkan dana perbankan melakukannya dalam bentuk tabungan, deposito dan tabungan giro. Ketika masyarakat menyimpan uangnya di perbankan akan diberikan balasan berupa hadiah atau bunga. Kegiatan yang dilakukan perbankan dalam menyalurkan dana berupa memberikan pinjaman kepada masyarakat sekitar yang diatur pemerintah dalam UU No. 10 Tahun 1998.

Majalah Infobank menggelar acara pemberian *awards* kepada 45 perbankan dengan kinerja terbaik yang dibagi menjadi 4

kategori (Rezkiyana, 2022). Pemberian rating yang dilakukan berdasarkan dengan laporan keuangan perbankan tahun 2021 dengan menerapkan lima tahapan dalam menentukannya. Kriteria yang digunakan oleh Infobank lebih sulit untuk dicapai dibandingkan dengan kriteria yang diberikan oleh OJK. Bila penilaian yang diberikan OJK hanya focus pada resiko, rentabilitas dan modal berbeda dengan Infobank yang menambahkan pertumbuhan dan efisiensi. Terdapat 3 perbankan yang mencapai kategori tertinggi yaitu, Bank Mandiri, BCA dan BRI.

Berdasarkan versi Forbes 2022 BCA mendapatkan peringkat pertama sebagai bank konvensional terbaik di Indonesia. BCA didirikan pada 21 februari 1957 di Jakarta, Indonesia. Meskipun BCA termasuk dalam perbankan swasta total asset yang dimiliki sebesar 1.129 triliun. BCA memiliki lebih dari 17 juta nasabah yang tersebar diseluruh Indonesia dan didukung dengan 1.235 unit. Sejauh ini terdapat 8 kantor cabang yang berhasil dibuka BCA di Kota batam yang tersebar di Sei Jodoh, Batam Centre, Bengkong, Muka Kuning, Nagoya, Penuin, Tanjung Ungang dan Botania.

Bank terbaik di Indonesia adalah BCA tetapi terdapat nasabah yang memberikan keluhan kepada BCA, Yayasan Lembaga Konsumen Indonesia memberikan data terkait keluhan nasabah. Perbankan mendapatkan 15,9% dari total 539 keluhan yang diajukan, BCA mendapatkan keluhan sebanyak 10% dari total keluhan yang ditujukan pada perbankan. Keluhan yang diajukan oleh nasabah soal pembobolan, cara penagihan dan kredit.

B. Metode Penelitian

Rancangan yang dilakukan oleh peneliti didasarkan kepada rancangan penelitian yang jenisnya adalah explanatory research atau penelitian eksplanasi. Penelitian eksplanasi adalah pengamatan yang memberikan penjabaran mengenai keterkaitan antara variabel penelitian yang sudah diuji dengan hipotesis. Penjelasan ini didukung oleh pernyataan dari (Sugiono, 2017) dimana penelitian eksplanasi adalah pengujian semua hubungan variabel yang sudah dilakukan pengujian hipotesis dan mencapai hasil

pengamatan yang sesungguhnya. (Sari, 2021).

Menurut (Sugiono, 2017) Objek penelitian mengacu pada fenomena, topik, atau subjek tertentu yang sedang dipelajari dalam sebuah proyek penelitian. Ini adalah titik fokus penelitian dan subjek utama penyelidikan. Objek penelitian dapat berupa objek fisik, konsep, proses, perilaku, sekelompok orang, organisasi, atau entitas lain yang dapat diamati, dianalisis, dan dipelajari. Dalam sebuah proyek penelitian, objek penelitian biasanya diidentifikasi dalam pertanyaan penelitian atau hipotesis dan berfungsi sebagai dasar untuk desain penelitian, pengumpulan data, dan analisis.

Menurut (Salma, 2019) mengatakan bahwa objek penelitian ini kondisi yang memperlihatkan adanya keadaan objek yang sedang diteliti supaya lebih detail untuk mendapatkan tujuan. Sedangkan, untuk penelitian ini sendiri penelitian tertuju kepada objek penelitian sektor perbankan yang ada di wilayah Batam. Alasan dipilih untuk mengamati dan melihat kinerja karyawan dari semua sektor perbankan untuk mengembangkan operasional kerja dalam mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

C. Hasil Dan Pembahasan Demografi Responden

Penelitian ini ditujukan terhadap warga Kota Batam yang merupakan karyawan di sektor perbankan. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 402 responden secara online dalam bentuk *google form*. Proses pengumpulan data dilakukan dalam rentang waktu lima bulan dimulai dari bulan Februari 2023 hingga Mei 2023.

Tabel 1.
Karakteristik Respdnen

Karakteristik	Frekuensi (Orang)	Persentasi (%)
Jenis Kelamin		
Pria	10	2.5%
Wanita	392	97.5%
Umur		
18-25 Tahun	201	50.2%
26-30 Tahun	183	45.8%
31-36 Tahun	15	3.7%
>37 Tahun	0	0%
Education		

High school	158	39.5%
Diploma	78	19.5%
Bachelor	164	41%
Length of Work		
< 1 Years	135	45.9%
1–5 Years	120	34.7%
5–10 Years	130	18.6%
>10 Years	15	8%
Position		
Tellers	205	51.2%
Customer	92	23%
Service		
Back Office	94	23.5%
Supervisor	9	2.2%

Sumber: data diolah (2023)

Uji Statistic Deskriptif

Statistik deskripsi dan penjelasan data digunakan dalam analisis statistik deskriptif. Tujuan dalam penelitian ini memberikan ringkasan atau deskripsi data variabel dengan menggunakan nilai mean, minimum, maksimum, dan deviasi untuk memisahkan informasi agar data menjadi jelas dan nyata. Hasil analisis statistik deskriptif ditunjukkan pada Tabel dibawah:

Tabel 2.
Hasil Uji Statistic Deskriptif

	N	Mi n	Ma x	Mea n	Deviatio n
TM	40 2	14	30	29,22	1.45
KM	40 2	18	40	39,04	1.91
PE	40 2	16	30	29,51	1.08
MK	40 2	23	40	39,43	1.34
KK	40 2	13	35	34,32	1.61
KO	40 2	15	25	24,61	0.91

Sumber: data diolah (2023)

Berikut adalah hasil uji deskriptif yang dilakukan sebagai berikut:

1. Hasil uji deskriptif SPSS menunjukkan bahwa skor minimum untuk variabel TM yang dianalisis adalah 14, sedangkan nilai maksimumnya adalah 30. Nilai rata-rata untuk dataset adalah 29,22, yang menunjukkan bahwa sebagian besar nilai

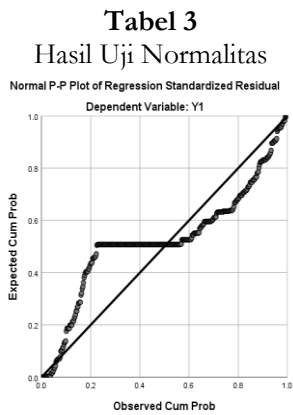
berada di sekitar tendensi sentral ini. Selain itu, standar deviasi untuk variabel tersebut adalah 1.45

2. Hasil uji deskriptif SPSS menunjukkan bahwa skor minimum untuk variabel KM adalah 18, sedangkan nilai maksimumnya adalah 40. Nilai rata-rata untuk dataset adalah 39,04, yang menunjukkan bahwa sebagian besar nilai berada di sekitar tendensi sentral ini. Selain itu, standar deviasi untuk variabel tersebut adalah 1,91
3. Hasil uji deskriptif SPSS menunjukkan bahwa skor minimum untuk variabel PE adalah 16, sedangkan nilai maksimumnya adalah 30. Nilai rata-rata untuk dataset adalah 29,51, yang menunjukkan bahwa sebagian besar nilai berada di sekitar tendensi sentral ini. Selain itu, standar deviasi untuk variabel tersebut adalah 1,08
4. Hasil uji deskriptif SPSS menunjukkan bahwa skor minimum untuk variabel MK adalah 23, sedangkan nilai maksimumnya adalah 40. Nilai rata-rata untuk dataset adalah 39,43, yang menunjukkan bahwa sebagian besar nilai berada di sekitar tendensi sentral ini. Selain itu, standar deviasi untuk variabel tersebut adalah 1,34
5. Hasil uji deskriptif SPSS menunjukkan bahwa skor minimum untuk variabel KK adalah 13, sedangkan nilai maksimumnya adalah 35. Nilai rata-rata untuk dataset adalah 34,32, yang menunjukkan bahwa sebagian besar nilai berada di sekitar tendensi sentral ini. Selain itu, standar deviasi untuk variabel tersebut adalah 1,61
6. Hasil uji deskriptif SPSS menunjukkan bahwa skor minimum untuk variabel KO adalah 15, sedangkan nilai maksimumnya adalah 25. Harga rata-rata untuk dataset adalah 24,61 yang menunjukkan bahwa sebagian besar nilai berada di sekitar tendensi sentral ini. Selain itu, standar deviasi untuk variabel tersebut adalah 0,91

Uji normalitas

Uji statistik ini membantu menentukan kumpulan data yang diberikan terdistribusi secara normal atau tidak. Distribusi normal, juga dikenal sebagai distribusi Gaussian, adalah distribusi statistik umum yang menjelaskan banyak fenomena alam. Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah kumpulan data mengikuti distribusi normal, yang berarti bahwa titik-titik data

tersebar merata di sekitar rata-rata, dan distribusinya memiliki kurva berbentuk lonceng. Jika data tidak berdistribusi normal, pengujian ini mungkin tidak memberikan hasil yang akurat. Ada metode untuk melakukan uji normalitas, antara lain normal probability plot (P-Plot). Tes ini membandingkan data yang diamati dengan distribusi normal yang diharapkan dan memberikan nilai-p, yang menunjukkan kemungkinan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.



Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan grafik menunjukkan hasil data berdistribusi normal. Hal ini dilihat dari garis lurus diagonal diaman titik-titiknya mengikuti. Uji selanjutnya adalah tes terukur yang digunakan untuk melihat apakah sampel data tertentu berasal dari distribusi probabilitas tertentu disebut Kolmogorov-Smirnov. Tidak seperti uji parametrik, yang membuat asumsi tentang distribusi populasi, uji non-parametrik Kolmogorov-Smirnov tidak mengasumsikan distribusi data tertentu. Signifikansi dilihat dari nilai $>0,05$ yang menyatakan signifikan dan sebaliknya $<0,05$ dinyatakan tidak signifikan atau bisa dikatakan bahwa tidak berdistribusi normal

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memeriksa apakah pertanyaan tersebut sama dengan yang digunakan untuk faktor yang akan diadili nanti. Jika nilai korelasi lebih besar dari 0,3 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka soal dinyatakan lolos uji validitas kriteria. Tabel 4.8 memuat uraian validitas setiap butir soal beserta korelasi dan nilai signifikansinya.

Table 4.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Correlation	Significant	Keterangan
X01	0.554	0.000	Valid
X02	0.513	0.000	Valid
X03	0.351	0.000	Valid
X04	0.401	0.000	Valid
X05	0.580	0.000	Valid
X06	0.514	0.000	Valid
X07	0.508	0.000	Valid
X08	0.382	0.000	Valid
X09	0.597	0.000	Valid
X10	0.572	0.000	Valid
X11	0.604	0.000	Valid
X12	0.537	0.000	Valid
X13	0.442	0.000	Valid
X14	0.498	0.000	Valid
X15	0.591	0.000	Valid
X16	0.491	0.000	Valid
X17	0.518	0.000	Valid
X18	0.459	0.000	Valid
X19	0.417	0.000	Valid
X20	0.452	0.000	Valid
X21	0.514	0.000	Valid
X22	0.485	0.000	Valid
X23	0.654	0.000	Valid
X24	0.466	0.000	Valid
X25	0.387	0.000	Valid
X26	0.441	0.000	Valid
X27	0.482	0.000	Valid
X28	0.487	0.000	Valid
X29	0.392	0.000	Valid
X30	0.450	0.000	Valid
X31	0.575	0.000	Valid
X32	0.583	0.000	Valid

X33	0.525	0.000	Valid
X34	0.573	0.000	Valid
X35	0.556	0.000	Valid
X36	0.442	0.000	Valid
X37	0.343	0.000	Valid
X38	0.414	0.000	Valid
X39	0.412	0.000	Valid
X40	0.477	0.000	Valid

Sumber: data diolah (2023)

Hasil Uji Reabilitas

Pengujian ketergantungan menggunakan survei berguna untuk menentukan apakah suatu instrumen eksplorasi stabil atau tidak. Suatu variabel dianggap solid jika nilainya Cronbach's Alpha lebih besar dari atau sama dengan 0,6. Tabel 4.9 menyajikan informasi dari hasil uji reliabilitas.

Table 5
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Manajemen Talenta	0.854	Reliabel
Manajemen Pengetahuan	0.863	Reliabel
Pelatihan	0.852	Reliabel
Motivasi Kerja	0.845	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.851	Reliabel
Kompensasi	0.872	Reliabel

Sumber: data diolah (2023)

Ketika semua elemen mempunyai nilai cronbach's alpha melebihi 0,6 semua elemen dapat diuji lebih lanjut. Selanjutnya subjek menyatakan bahwa faktor pemeriksaan semuanya bergantung.

Hasil Uji T

Uji-t adalah uji statistik yang digunakan untuk melihat apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara rerata dua kelompok.. Uji-t didasarkan pada distribusi-t dan membutuhkan pengetahuan tentang ukuran sampel, rata-rata. Dibawah ini adalah kriteria yang dibutuhkan :

1. H_0 ditolak dan H_a diterima Apabila memiliki tingkat signifikansi $< 0,05$.
2. H_0 diterima dan H_a ditolak Apabila memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$.

Dibawah ini adalah pengujian yang di lakukan terhadap variabel terpilih:

Table 6
Hasil Uji T

Model	Standar Koefisien B	Signifikan	Keterangan
Manajemen Talenta	0.222	0.000	Signifikan
Manajemen Pengetahuan	0.060	0.223	Tidak signifikan
Pelatihan	0.241	0.000	Signifikan
Motivasi Kerja	0.290	0.000	Signifikan
Kompensasi	0.068	0.123	Tidak signifikan

Sumber: data diolah (2023)

Variabel independen yang terdiri dari Knowledge Management, Talent Management, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kompensasi yang diuji pengaruhnya dibawah ini:

Uji T terhadap variabel Manajemen Talenta

Pada pengujian variabel Manajemen Talenta menunjukkan hasil H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Talent Management terhadap kinerja karyawan.. Hal ini dilihat dari nilai t sig yang telah di uji dimana memiliki nilai t sig < 0.05 yaitu 0,000.

Uji T terhadap variabel Manajemen Pengetahuan

Pada pengujian hipotesis variabel Manajemen Pengetahuan menunjukkan hasil H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya adanya pengaruh positif dan tidak signifikan variabel Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dinyatakan dalam

nilai t sig yang telah di uji dimana memiliki nilai t sig > 0.05 yaitu 0,223.

Uji T terhadap variabel Pelatihan

Pada pengujian variabel Pelatihan menunjukkan hasil H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Pelatihan terhadap kinerja karyawan.. Hal ini dilihat dari nilai t sig yang telah di uji dimana memiliki nilai t sig < 0.05 yaitu 0,000

Uji T terhadap variabel Motivasi Kerja

Pada pengujian hipotesis variabel Motivasi Kerja menunjukkan hasil H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.. Hal ini dilihat dari nilai t sig yang telah di uji dimana memiliki nilai t sig < 0.05 yaitu 0,000.

Uji T terhadap variabel Kompensasi

Pada pengujian hipotesis variabel Kompensasi menunjukkan hasil H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya adanya pengaruh positif dan tidak signifikan variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan.. Hal ini dilihat dari nilai t sig yang telah di uji dimana memiliki nilai t sig > 0.05 yaitu 0,123

D. Kesimpulan

Penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh manajemen telanta, manajemen pengetahuan, pelatihan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan di Kota Batam. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan penelitian ini dapat disimpulkan menjadi:

1. Variabel manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini selaras dengan penelitian dari Panjaitan, (2021), Karina & Ardana (2020), Azhad & Anggraeni (2022), Tri Saputra *et al.*, (2020), Divya Malika & Aminuddin Irfani (2022) dan Ariawan (2022).
2. Variabel manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini selaras dengan penelitian dari Kardo *et al.*, (2020), Ramadhani *et al.*, (2020), Masduki & Sopiyan (2021), Hendry & Asri (2022) dan Setyawan & Nelson, (2020).

3. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini selaras dengan penelitian dari Fidianingrum & Sukarno (2021), Mantow & Nilasari (2022) dan Wickramaaratchi & Perera (2020).
4. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini selaras dengan penelitian dari Damarasri & Eeng (2020), Riyanto *et al.*, (2021) dan Azmy (2021).
5. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini selaras dengan penelitian dari Fidianingrum & Sukarno (2021).

E. Rekomendasi

Rekomendasi yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Menemukan variabel baru yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Memperluas jangkauan penelitian seperti menjadi tingkat nasional maupun internasional.
3. Memberikan kuesioner kepada responden yang tepat sehingga data akan relevan
4. Mengganti pertanyaan kuesioner yang dianggap kurang menarik ataupun sulit untuk dipahami

F. Referensi

- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145–155.
<https://doi.org/doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6774> Published
- Ariawan, J. (2022). Pengaruh Talent Management dan Retensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Management sebagai Pemediasi pada Karyawan Minimarket di Jakarta. *Literatus*, 4(1), 272–282.
<https://doi.org/10.37010/lit.v4i1.778>
- Azhad, M. N., & Anggraeni, Li. (2022). Manajemen Talenta Dan Pengembangan Karier Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 338.
<https://doi.org/10.30587/jurnalmanaje>

- rial.v9i03.4181
- Azmy, A. (2021). The Effect of Employee Engagement and Job Satisfaction on Workforce Agility Through Talent Management in Public Transportation Companies. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 36(2), 212. <https://doi.org/10.24856/mem.v36i2.2190>
- Damarasri, B. N., & Eeng, A. (2020). Talent Management and Work Motivation to Improve Performance of Employees. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 1(4), 490–498. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Divya Malika, & Aminuddin Irfani. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 43–46. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.933>
- Fidianingrum, R., & Sukarno, G. (2021). Analisis Pengembangan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 33–45. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.469>
- Hendry, J., & Astri, D. H. (2022). Analisis peran Employee Commitment sebagai Mediasi dalam Hubungan antara Leadership, Talent Management dan Employee Performance pada Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 955–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.679>
- Kardo, K., Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kabupaten Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4466>
- Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 487. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p05>
- Khairawati, S., Arganingtyas, N., Sasono, H., & Wijiharta, W. (2021). Dampak Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan : Sebuah Pendekatan Manajemen Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02), 612–620. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2481>
- Mantow, H. A. D., & Nilasari, B. M. (2022). The Effect of Knowledge Management and Talent Management on Employee Performance. *Jurnal Manajemen*, 26(1), 51–66. <https://doi.org/10.24912/jm.v26i1.837>
- Masduki, & Sopiyan, P. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Talent Management dan Knowledge Management. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 151–162. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i2.410>
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Effendi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 319–325. <https://doi.org/10.32500/jebe.v1i2.1227>
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50–64. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.27>
- Panjaitan, R. (2021). Keterlibatan Manajemen Pengetahuan dan Manajemen Bakat Pada Kinerja Karyawan di PT Ditoeku. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1021–1033. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.385>
- Ramadhani, F. E., Harsono, H., & Sunardi, S. (2020). Talent Management dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Retention Sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 126–132.

- <https://doi.org/10.26905/jbm.v7i2.4648>
- Rezkiana, N. (2022). *Inilah Deretan Bank Terbaik Tahun 2022 Versi Majalah Infobank.* Infobanknews. <https://infobanknews.com/inilah-deretan-bank-terbaik-tahun-2022-versi-majalah-infobank/>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Salma, A. (2019). Analisa gerakan Literasi Sekolah Terhadap Minat Baca Siswa - Siswa Sekolah Dasar. *Mimbar PGSD Undiksha, Vol. 7 No.*, 122–127.
- Sari, D. N. (2021). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Ukuran Perusahaan dan Struktur Aset Terhadap Struktur Modal. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 9(2), 23–31. <https://doi.org/10.21067/jrma.v9i2.6079>
- Setyawan, A., & Nelson, A. (2020). Factors Affecting Talent Management Strategies in Construction Companies. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 392–397. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1479>
- Sitorus, D., Lumbanraja, P., & Sinulingga, S. (2022). Effect of Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance with Employee Engagement as an Intervening Variable at PT Bank Mandiri, Jalan Bandung Branch. *International Journal of Research and Review*, 9(6), 406–411. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220643>
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(3), 283–295.
- Tri Saputra, R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 4(1), 90–99. <https://doi.org/10.33373/jtp.v4i1.2446>
- Wickramaaratchi, D. R., & Perera, G. D. N. (2020). The Impact of Talent Management on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction of Generation Y Management Trainees in the Selected Public Banks in Sri Lanka. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 10(1), 21. <https://doi.org/10.4038/sljhrm.v10i1.5648>