

Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Syariah Cabang Bandung

Jenni Elfrida
Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Jl Soekarno Hatta No 448
Kec. Bandung Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia
jennielfrida02011998@student.inaba.ac.id

Arie Hendra Saputro
Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Jl Soekarno Hatta No 448
Kec. Bandung Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia
arie.hendra@inaba.ac.id

Article's History:

Received 19 Juni 2023; Received in revised form 30 Juni 2023; Accepted 20 Juli 2023; Published 1 Agustus 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Elfrida, J., & Saputro, A. H. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Syariah Cabang Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (4). 1536-1542. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1376>

Abstrak:

Kinerja karyawan adalah Kemampuan karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang didalamnya terdapat evaluasi yang dilakukan secara berturut-turut untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Data yang digunakan adalah data Primer. Pengumpulan data menggunakan penelitian kepustakaan dan dokumentasi yang diperoleh responden karyawan Bank BJB Syariah Bandung. Pengambilan sampel menggunakan penelitian sensus maka target populasi yang ditetapkan adalah seluruh karyawan karyawan Bank BJB Syariah Bandung yang terlibat di kantor cabang tersebut yang berjumlah 78 orang. Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja secara parsial, Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja secara parsial, dan Manajemen Talenta dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja secara simultan.

Keywords: Manajemen Talenta, Motivasi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dalam membangun bisnis yang lebih maju. Perusahaan akan memiliki keunggulan yang kompetitif bila mempunyai kinerja karyawan yang baik. Motivasi, kepuasan, dan komitmen karyawan sangatlah berpengaruh bagi kinerja karyawan kepada perusahaan.

Merasa kurangnya apresiasi bisa menjadi alasan kedua. Apresiasi yang dimaksud bisa bermacam-macam; mulai dari bonus, kenaikan gaji, jabatan, talenta yang tidak dihargai oleh manajemen sampai dengan ucapan terima kasih dan pujian. Menurut Muhammad Ali, dkk (2021:35) "Kurangnya apresiasi atas pekerjaan yang baik dapat menimbulkan karyawan berpikir bahwa pekerjaan yang dilakukannya tidak mempunyai efek yang signifikan untuk perusahaan, sehingga karyawan akan bertidak pada titik rata-rata agar terhindar dari kerugian akibat bekerja terlalu baik.

Lingkungan di tempat kerja juga akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Winata (2022:79) Lingkungan kerja adalah "elemen yang sangat penting dan berefek terhadap pelaksanaan operasional suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menurunkan performa karyawan dan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan menjadi lebih buruk begitupun sebaliknya.

Key performance indicator BJB Syariah Bandung divisi penjualan terdiri Karyawan A dari 4 indikator yaitu Pertumbuhan Kredit, Target Pencairan Kredit, Closing Dana Pihak Ketiga, Pengelolaan *Non Performing Loan*. Pertumbuhan Kredit Bank BJB Syariah menetapkan target 20% sedangkan realisasi rata-rata dalam setahun menunjukkan 11,78% target tercapai hanya 59% masih jauh dari target yang telah ditetapkan, Pencairan Kredit Bank BJB Syariah menetapkan target Rp. 6.000.000.000 sedangkan realisasi rata-rata dalam setahun menunjukkan Rp.4.231.000.000 target tercapai hanya 71%, belum bisa mencapai target yang telah ditetapkan, *Closing Dana Pihak Ketiga* Bank BJB Syariah menetapkan target Rp. 2.400.000.000 sedangkan realisasi rata-rata dalam setahun menunjukkan Rp. 924.000.000 target tercapai hanya 39%. Pengelolaan *Non Performing Loan* Bank BJB Syariah menetapkan target 1,5% sedangkan realisasi rata-rata dalam setahun menunjukkan

2,5%, ini diatas rata-rata kredit macet yang telah ditetapkan dan hanya mencapai 60%. Skor maksimal KPI yang ada di Bank BJB Syariah menunjukkan angka 60,18%.

Karyawan Bank BJB Syariah Bandung selalu berpakaian rapih dan bersih mendapatkan poin 64%. Karyawan Bank BJB Syariah Bandung sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya mendapatkan poin 49%. Karyawan Bank BJB Syariah Bandung dapat melakukan pekerjaan dengan cepat mendapatkan poin 59%. Karyawan Bank BJB Syariah Bandung mampu melaksanakan pekerjaannya dengan tepat mendapatkan poin 51%. Karyawan Bank BJB Syariah Bandung dapat Mengambil Keputusan mengenai pekerjaan dengan baikmendapatkan poin 64%. Karyawan Bank BJB Syariah Bandung menyelesaikan pekerjaan tepat waktumendapatkan poin 56 %. Karyawan Bank BJB Syariah Bandung selalu hadir tepat waktu mendapatkan poin 46%. Karyawan Bank BJB Syariah Bandung menjalin Kerjasama yang baik dengan rekan kerja mendapatkan pon 58%. Karyawan Bank BJB Syariah Bandung cukup Solid dalam membangun tim kerja yang handal mendapatkan poin 65%. Karyawan Bank BJB Syariah Bandung mampu Mengatasi Masalah Tanpa Menunggu Perintah Atasan mendapatkan poin 51%. Poin yang mempunyai nilai paling tinggi adalah pernyataan karyawan Bank BJB Syariah Bandung cukup Solid dalam membangun tim kerja yang handal dengan skor 64% itu berarti bank bjb Syariahcukup baik dalam menjalankan pekerjaan Bersama-sama namun nilai tersebut masih rendah apabila dilihat dari skor total 100% dan poin yang paling rendah terdapat pada pernyataan karyawan Bank BJB Syariah Bandungselalu hadir tepat waktu mendapatkan poin 46%, ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kinerja karyawan bjb Syariah sangat rendah sehingga perlu adanya perbaikan dan *punishment* terhadap karyawan yang terlambatmasuk kantor.

Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa “motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar”. Yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. motivasi positif dapat membantu seseorang untuk mengerjakan tugasnya agar terlaksana semaksimal mungkin, dan jika motivasinya negatif maka seseorang dapat mengerjakan tugasnya secara asal asalan.

Capaian realisasi piutang murabahah rata-rata yaitu 4.189.438 (dalam jutaan rupiah) sedangkan target pencapaian piutang murabahah adalah 6.000.000 (dalam jutaan rupiah), pencapaian realisasi piutang selamatahun 2022 cenderung tidak ada peningkatan yang signifikan hal ini menjadi masalah karena karyawan setiapbulannya tidak memiliki motivasi yang baik dalam mencapai target lebih bagus dari bulan sebelumnya, dampaknya dalam jangka Panjang target laba yang ditetapkan setiap tahun tidak akan tercapai dikarenakan target potensipiutang murabahah tidak tercapai dengan efektif selain itu tingkat absensi pegawai yang izin sakit dan alfa mengalami peningkatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2017:2), mengatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Yulistiyono (2021:7), menyatakan bahwa: “Perwujudan ilmu dan seni berkenaan dengan serangkaian kegiatan dalam mengelola manusia pada suatu organisasi, Lembaga maupun perusahaan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien”

Kinerja Karyawan

Menurut Wahyunita (2021:4) Kinerja Karyawan adalah: “Kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikiankinerja Karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.”

Menurut Wibowo (2017:173) Ada lima dasar yang dapat dijadikan indikator kinerja individual antara lain:

1. Kuantitas, dinyatakan dalam bentuk jumlah output, atau persentase antara output aktual dengan output yang menjadi target.
2. Kualitas, dinyatakan dalam bentuk pengawasan kualitas yang bervariasi diluar batas, jumlahkeluhan yang masih dalam batasan yang dapat dipertimbangkan untuk ditoleransi.
3. Produktivitas, diukur sebagai output per pekerja.
4. Ketepatan waktu, dinyatakan dalam bentuk pencapaian batas waktu pengiriman, jumlah unit yang dapat diselesaikan tepat waktu.
5. Pengawasan biaya, sebagai biaya per unit produksi, variasi upah buruh langsung atau tidaklangsung.

Manajemen Talenta

Menurut Haudi (2021:4) Manajemen Talenta merupakan:“Sebuah sistem atau cara untuk mendapatkan hasil penilaian yang tepat terhadap setiap karyawan di perusahaan. Fungsi penilaian dapat digunakan untukmelihat dan menilai kemampuan karyawan berkontribusi membantu perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai”. Menurut Abdillah (2020:107) Talent adalah: “faktor pembeda kinerja organisasi. Talent adalah manusia- manusia yang ingin dipelihara perusahaan karena kelebihannya. Talent dapat juga diartikan karyawan yang diidentifikasi memiliki potensi menjadi pemimpin masa depan perusahaan.”Menurut Haudi (2021:5) Manajemen Talenta bertujuan untuk: “menciptakan sebuah organisasi yang berkelanjutan yang memiliki kinerja tinggi dan memenuhi tujuan serta sasaran strategis dan ope-rasional. Manajemen talenta berfungsi sebagai dasar evaluasi kinerja karyawan, pelayanan perusahaan, dan membuat keputusan strategis dalam investasi pengembangan sumber daya manusia (karyawan). Untuk mengembangkan manajemen talenta manajemen harus

melakukan perubahan dan transisi dalam perusahaan. Manajemen talenta merupakan pengelolaan karyawan untuk mengeliminasi permasalahan pengembangan bakat, retensi, evaluasi dan perekrutan proses karyawan.”

Menurut Gallardo-Gallardo & Thunnissen dalam M Zahari (2016:36) ada manajemen bakat mempunyai lima indikator yaitu :

1. *Recruitment, Attraction dan Selection*
Dapat dibagi menjadi dua sub indikator yaitu sebagai berikut ini :
 - a. Domain Sosial, yaitu suatu dukungan perusahaan atau organisasi pada masa-masa sulit agar tetap berinovasi, serta keseimbangan kehidupan kerja. Dan sebagai usaha perusahaan atau organisasi untuk menarik karyawan berbakat dengan memberikan dukungan disaat kritis misalnya saat kematian keluarga.
 - b. Keunggulan Organisasi, yaitu keunggulan yang ada dipahami sebagai instrumen dan pendorong utama sehingga bisa membuat perusahaan atau organisasi mencapai tujuan strategis serta juga pada operasional perusahaan.
2. *Training dan Development*
Talent development dibagi menjadi tiga sub indikator yaitu sebagai berikut:
 - a. Manajemen Kinerja, yaitu membantu karyawan dalam mengidentifikasi tingkat kompetensi dan pengembangan kemampuan karyawan melalui evaluasi manajemen kinerja.
 - b. Pelatihan Bakat, pelatihan bakat merupakan sebuah upaya yang dilakukan organisasi dalam memberikan kesempatan dan fasilitas kepada karyawan bertalenta yang beradadalam organisasi untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan melalui program pengembangan dan pelatihan yang memberikan peningkatan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perubahan lingkungan bisnis.
 - c. Pengembangan Kepemimpinan, proses pengembangan kepemimpinan adalah suatu upaya yang berkaitan untuk menjaga adanya talenta-talenta yang akan mengisi posisi penting pada perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan terdiri dari pengembangan kemampuan talenta yang berada didalam organisasi untuk dapat memiliki kualifikasi sebagai pemimpin atau bagian inti dalam organisasi di masa depan.
3. *Retention*
Retensi bakat terdapat lima sub indikator :
 - a. Perbandingan, yaitu instrumen utama untuk menetapkan suatu tujuan dengan memanfaatkan pembelajaran dan standar eksternal dari perusahaan atau organisasi lain sebagai suatu tindakan praktik terbaik untuk kinerja Perbandingan yang kompetitif yang merupakan suatu faktor penentu untuk mempertahankan setiap karyawan yang berkualifikasi tinggi.
 - b. Manajemen Talenta, adalah yang melibatkan sikap emosional positif di tempat kerja untuk membantu sebuah perusahaan atau organisasi bisa mempertahankan karyawan yang berpengalaman serta mencapai keunggulan kompetitif
 - c. Penghargaan non-finansial, merupakan peran penting dalam perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualifikasi tinggi melalui peningkatan waktu produktif, keterlibatan di antara individu dan bisa membuat peningkatan produktivitas secara

Motivasi Kerja

Keseluruhan mengatakan bahwa penghargaan non-finansial berupa pertumbuhan individu, pekerjaan yang menarik, partisipasi, fleksibilitas, pengakuan, signifikansi peran serta pencapaian.

- a. Pemberdayaan karyawan, merupakan aspek penting untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan selain itu pemberdayaan karyawan juga suatu proses yang menghargai karyawan dengan memberikan tanggungjawab dan kewenangan yang memadai untuk mengatur suatu pekerjaan secara profesional
- b. Motivasi karyawan, adalah kunci mempertahankan karyawan bertalenta serta untuk kemajuan karyawan sebagai peluang bagi setiap karyawan yang berkualifikasi tinggi untuk mengarahkan dengan tujuan meningkatkan dan mengembangkan jalur karir nya.

Menurut Suswati (2020:9) motivasi merupakan: Sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan dan anggota organisasi agar mempunyai keinginan yang kuat dalam bekerja. Motivasi dalam hal ini juga bersifat pengarah, mempengaruhi dan berkomunikasi dengan baik terhadap karyawan yang nantinya akan menjadi penentu dari efektifitas seorang pemimpin.

Menurut Jenita (2021:10) motivasi kerja adalah: “Suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia, dengan kata lain dapat juga dikatakan sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu Tindakan yang dikehendaki sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Gunadi (2021:39) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal:

2. Faktor Internal
 - a. Keinginan untuk hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki

- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
3. Faktor Eksternal
- a. Kondisi lingkungan kerja yang baik
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan kerja
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel

Dimensi Motivasi Menurut Hasibuan (2019:95) adalah :

1. Kebutuhan untuk berprestasi
 - a. Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan.
 - b. Antusias berprestasi tinggi.
 - c. Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah di sepakati.
2. Kebutuhan untuk berafiliasi
 - a. Keinginan untuk bekerja dengan orang lain.
 - b. Keinginan mengambil resiko.
 - c. Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain.
3. Kebutuhan untuk berkuasa.
 - a. Komunikasi kepada sesama karyawan.
 - b. Pemimpin terhadap bawahannya.
 - c. Kerjasama antar karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode dalam penulisan artikel ilmiah ini yaitu dengan studi literature atau library search. Mengkaji jurnal- jurnal yang sesuai dengan teori yang dibahas, terkhusus pada lingkup kinerja karyawan. Seluruh jurnal-jurnal yang di citasi bersumber pada, Google Scholar, Mendeley, dan Garuda. Penelitian ini menerapkan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Metode penelitian menurut Sugiyono (2019:2) adalah: Cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut (Sugiyono, 2018:12) "Data Kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka dan analisis menggunakan statistik. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang dibagikan kepada Karyawan di Bank BJB Syariah Bandung"

Data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan sebagai berikut:

1. Data Primer
Merupakan data yang diperoleh atau didapat secara langsung dari riset dilapangan yang berupa tanggapan, pernyataan, penjelasan, keterangan dan penilaian karyawan Perusahaan Bank BJB Syariah Bandung melalui penelitian pra-survei dan kuisisioner sebagai sumber.
2. Data Sekunder
Merupakan data yang berupa laporan tentang informasi-informasi, buku- buku ilmiah, khususnya teori-teori tentang Manajemen Talenta, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

Menurut Sujarweni (2015:80) mengatakan bahwa populasi adalah "Keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Menurut Sugiyono (2019:81) mendefinisikan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representatif (mewakili).

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BJB Syariah Bandung yang terlibat secara langsung dengan populasi seluruh yang berjumlah 78 orang maka yang dijadikan sampel adalah seluruh anggota populasi."

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Syariah Bandung, pernyataan ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung > t tabel ($4,874 > 1,991$) serta dengan nilai Sig yaitu $0,00 < 0,05$. Hasil pengujian korelasi antara Manajemen Talenta dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,910 yang berarti terdapat korelasi positif yang kuat antara Manajemen Talenta dengan Kinerja Karyawan. Hasil uji regresi menyebutkan kontribusi Manajemen Talenta terhadap Kinerja

Karyawan pengunjung memiliki kontribusi sebesar 0,490. Setiap karyawan harus mampu untuk mengelola talenta yang ada pada diri mereka. Hal ini dikarenakan, apabila talenta mampu dikelola dengan baik maka setiap karyawan akan mampu dalam menghasilkan kinerja yang optimal, efektif serta efisien. Selain itu, perusahaan juga mampu untuk meningkatkan performa organisasi. Hubungan antara Manajemen Talenta dengan kinerja karyawan telah dibuktikan dengan penelitian terdahulu seperti penelitian yg dilakukan oleh Hanum (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Manajemen Talenta dan Kinerja Karyawan.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Syariah Bandung, pernyataan inidibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel ($4,382 > 1,991$) serta dengan nilai Sig yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian korelasi antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai $0,905$ yang berarti terdapat korelasi positif yang sangat kuat antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan. Hasil uji regresi menyebutkan kontribusi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pengunjung memiliki kontribusi sebesar $0,459$. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi diperlukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan telah dibuktikan dengan penelitian terdahulu, seperti penelitian yg dilakukan oleh Sudarso (2020) hasil penelitian variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F), diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($236,01 > 3,12$). Hasil uji korelasi antara Manajemen Talenta dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan secara simultan memiliki nilai $0,929$ dapat disimpulkan bahwa Manajemen Talenta Motivasi dan Disiplin kerja memiliki nilai korelasi $0,929$ terhadap Kinerja Karyawan, artinya jika Manajemen Talenta dan Motivasi meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat pula. Kontribusi sumbangan kedua variabel dilihat dari nilai R -Square adalah sebesar $0,863$ hal inimenunjukkan pengaruh Manajemen Talenta dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $86,3\%$

sisanya $13,7\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan interpretasi tersebut, maka tampak bahwa secara simultan Manajemen Talenta dan Motivasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah "Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Hubungan antara Manajemen Talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan dengan penelitian terdahulu seperti penelitian yg dilakukan oleh Sudarjati (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Talenta (X_1) serta Motivasi (X_2), secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan (Y)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kinerja Karyawan Bank BJB Syariah Bandung memiliki rata-rata skor pada kategori kurang baik, Manajemen Talenta Bank BJB Syariah Bandung memiliki rata-rata skor pada kategori kurang baik, Motivasi Bank BJB Syariah Bandung memiliki rata-rata skor pada kategori kurang baik, Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Syariah Bandung, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Syariah Bandung Manajemen Talenta dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja Karyawan pada karyawan Bank BJB Syariah Bandung berada dalam kategori kurang baik sebaiknya ditingkatkan menjadi sangat baik yaitu dengan meningkatkan 3 item dari 10 item dalam pernyataan Kinerja Karyawan yang masih dibawah skor rata-rata yaitu karyawan Bank BJB Syariah Bandung mampu melaksanakan pekerjaannya dengan tepat, karyawan Bank BJB Syariah Bandung dapat Mengambil Keputusan mengenai pekerjaan dengan baik dan karyawan Bank BJB Syariah Bandung mampu Mengatasi Masalah Tanpa Menunggu Perintah Atasan Manajemen Talenta pada karyawan Bank BJB Syariah Bandung berada dalam kategori kurang baik sebaiknya ditingkatkan menjadi sangat baik yaitu dengan meningkatkan 5 item dari 10 item dalam pernyataan Manajemen Talenta yang masih berada dibawah skor rata-rata yaitu Bank BJB Syariah Bandung memberi dukungan pada masa-masa sulit agar tetap berinovasi, Bank BJB Syariah Bandung mendorong karyawan sehingga bisa membuat perusahaan atau organisasi mencapai tujuan strategis, Bank BJB Syariah Bandung mengembangkan kemampuan talenta yang berada didalam organisasi untuk dapat memiliki kualifikasi sebagai pemimpin, Bank BJB Syariah Bandung memanfaatkan pembelajaran dan standar eksternal dari perusahaan atau organisasi lain sebagai suatu tindakan praktik terbaik, dan Bank BJB Syariah Bandung mempunyai peran penting dalam perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualifikasi tinggi Motivasi pada Karyawan Bank BJB Syariah Bandung berada dalam kategori baik sebaiknya ditingkatkan menjadi sangat baik yaitu dengan meningkatkan 3 item dari 9 item dalam pernyataan Motivasi yang masih berada dibawah skor rata-rata yaitu karyawan Bank BJB Syariah Bandung mempunyai Keinginan untuk bekerja dengan orang lain, karyawan Bank BJB Syariah Bandung mempunyai Keinginan mengambil resiko pekerjaan untuk kemajuan perusahaan dan pemimpin di Bank BJB Syariah Bandung mampu memotivasi bawahannya dengan baik

REFERENSI

Buku:

Abdillah, Leon A. 2020. *Human Capital Management*. Bandung: Yayasan Kita Menulis

Abdullah, dkk. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia International*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi Ali, Muhammad, dkk.

2021. *Manajemen Burnout Konsep dan Implementasi*. Makassar: UPT Unhas Press Arraniri, Iqbal dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania
- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunadi, Ruslie. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama Haudi, dkk. 2021. *Pengantar Manajemen Talenta*. Solok: CV Insan Cendekia Mandiri
- Jenita. 2021. *Motivasi, Kemampuan, dan Pelaksanaan Kinerja*. Solok: CV Insan Cendekia Mandiri Musnaini. 2021. *Pengantar Manajemen Talenta*. Solok: CV Insan Cendekia Mandiri.
- Nardi, Rio dkk. 2022. *Human Capital Management*. Bandung: CV Media Sains Indonesia
- Nurlan, Fausiah. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Wonogiri: CV Pilar Nusantara Pakpahan, Adrew
- Fernando. *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Bandung: Yayasan Kita Menulis
- Payangan, Otto Randa. 2022. *Manajemen Talenta: Teori dan Praktek*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Permana Iman dan Jazak Yus Afriansyah. 2021. *Growing Under Pressure: Bagaimana Mengubah Tekanan Menjadi Kekuatan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Purba, Sukarman. 2021. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Yayasan Kita Menulis
- Saleh, Lalu Muhammad, dkk. 2020. *Manajemen Stress Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Aspek Psikologis)*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Sitinjak, Wahyunita. 2021. *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: CV Media Sains Indonesia Sukatin et al. 2022. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Sule, Ernie Trisnawati dan Ratri Wahyuningtyas. 2016. *Manajemen Talenta Terintegrasi*. Yogyakarta: CV AndiOffset
- Suriadi, dkk. 2021. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: CV Adanu Abimata
- Suswati, Endang. 2020. *Membangun Kinerja dan Motivasi dalam Organisasi: Pendekatan Riset*. Malang: Media Nusa Creative
- Tanjung, Ahmad Albar dan Mulyani. 2021. *Metodologi Penelitian: Sederhana, Ringkas, Padat dan Mudah Dipahami*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- Winata, Edi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja*. Lombok: Yayasan Insan Cendekia Indonesia Raya
- Yulistiono, Agus, dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania
- Zahari, MS dkk. 2022. *Manajemen SDM (Strategi Organisasi Bisnis Modern)*. Lombok Barat: Seval Literindo Kreasi

Jurnal :

- Sudarijati dan Bambang Setiawan. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BDP Bogor. *Jurnal Visionida*, Volume 5 Nomor 1 Juni 2019
- Niko Satria Rachmadinata , Hani Gita Ayuningtias (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Lintasarta Kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, School of Economics and Business – Telkom University
- Aden Prawiro Sudarso , Muhamad Abid, Indra Januar Rukmana (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Unggul Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3, No.1, Oktober 2020
- Hanum Aula Rahmawati (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan melalui Retensi Karyawan PD BPR Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 7 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Sri Mardiana , Vega Anismadiyah , Amun Soepandi (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Ciputat Timur. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 8, No.2, Desember 2020.
- Divya Malika dan Aminuddin Irfani (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Unisba Press* Vol 2. No.1 Tahun 2022

- Sri Wilujeng dan Dianawati Suryaningtyas. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan di Transformer Center Kabupaten Batu <http://ejournal.unikama.ac.id>. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)* Volume:6, Nomor: 1 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kanjuruhan, Malang)
- Mafida Novitasari. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 7 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya Tahun 2019
- Wina Nur Windi, Eeng AhmandanBudi Santoso. (2021). Analisis Talent Management dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ISSN: 2442-4432@2021FEM. *JURNAL INVESTASI* Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana UPI Vol.7/No.3, Juli2021, hlm.11-17
- Reni Fidianingrum dan Gendut Sukarno. (2021). Analisis Pengembangan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi (JEMI)*. Volume 30 Number 02 (Desember 2021) Bagian Pengelola Jurnal dan Publikasi (BPJP) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta