

SKRIPSI

**PENGARUH *TALENT MANAGEMENT, KNOWLEDGE*
MANAGEMENT DAN *PROFESSIONALISM* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. BANK RIAU KEPRI SYARIAH PEKANBARU**



OLEH:

YOSEP ADI SAPUTRA
12070112315

SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

TAHUN 2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKRIPSI

PENGARUH *TALENT MANAGEMENT, KNOWLEDGE* *MANAGEMENT* DAN *PROFESSIONALISM* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK RIAU KEPRI SYARIAH PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Program Studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan
Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

YOSEP ADI SAPUTRA
12070112315

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
TAHUN 2024**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Yosep Adi Saputra
 NIM : 12070112315
 PROGRAM STUDI : S1 Manajemen
 KONSENTRASI : Manajemen Pemasaran
 FAKULTAS : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 SEMESTER : VIII (Delapan)
 JUDUL : Pengaruh *Talent Management, Knowledge Management* dan *Professionalism* terhadap Kinerja Karyawan di Bank Riau Kepri Syariah Kantor Pusat Pekanbaru

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

Dr. Hj. MAHYARNI, S.E., M.M.
 NIP. 19700826 199903 2 001

MENGETAHUI :

DEKAN

Dr. Hj. MAHYARNI, S.E., M.M.
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN

Astuti Meflinda, SE., M.M.
 NIP. 19720513200701 2 018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yosep Adi Saputra

NIM : 12070112315

Jurusan : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Judul Skripsi : Pengaruh *Talent Management, Knowledge Management* dan *Professionalism* terhadap Kinerja Karyawan di Bank Riau Kepri Syariah Kantor Pusat Pekanbaru

Tanggal Ujian : 14 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

Dr. Julina, S.E., M.Si

NIP/NIK. 19730722 199903 2 001

Sekretaris

Devi Deswimar, S.E., M.M.

NIP/NIK. 130 411 027

Penguji 1

Sehani, S.E., M.M.

NIP/NIK. 19741211 200710 2 004

Penguji 2

Saipul Al Sukri S.E., M.Si

NIP/NIK. 19860108 201903 1 007

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : JOSEP ADI SAPUTRA
 NIM : 12070112315
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 17 September 2002
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Si Manajemen
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
 Pengaruh Taunt Managemunt, Knowledge Managemunt dan Profesionalism terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 24 Juni 2024.
 Yang membuat pernyataan



NIM : 12070112315

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Pengaruh *Talent Management, Knowledge Management Dan Professionalism* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru

OLEH:

YOSEP ADI SAPUTRA
12070112315

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan di Divisi Manajemen Sumber Daya Insani PT. Bank Riau Kepri Syariah (Perseroda) Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel jenuh di mana responden adalah seluruh karyawan Manajemen Sumber Daya Insani. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *software Smart PLS 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan manajemen pengetahuan dan profesionalisme tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0.259 atau 25,9% menunjukkan bahwa variabel Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, dan Profesionalisme secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 25,9%. Sedangkan sisanya sebesar 74,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan dan Profesionalisme


Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT
The Effect of Talent Management, Knowledge Management and Professionalism on Employee Performance at PT. Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru

By:

YOSEP ADI SAPUTRA
12070112315

This study aims to analyze the effect of talent management, knowledge management, and professionalism on employee performance in the Human Resource Management Division of PT Bank Riau Kepri Syariah (Perseroda) Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru. This research uses a quantitative approach with a saturated sample respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Partial Least Square (PLS) method with the help of Smart PLS 3.0 software. The results showed that talent management has a positive and significant effect on employee performance, while knowledge management and professionalism have no significant effect on employee performance. The R Square value of 0.259 or 25.9% indicates that the Talent Management, Knowledge Management, and Professionalism variables simultaneously affect the employee performance variable by 25.9%. While the remaining 74.1% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Talent Management, Knowledge Management, Professionalism and Performance

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucap *Alhamdulillah* dan rasa Syukur yang sebesar-besarnya atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, taufik dan hidayah kepada penulis sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir dengan baik, tidak lupa salawat dan salam penulis kirimkan kepada nabi besar Muhammad SAW yang mana berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Talent Management, Knowledge Management dan Professionalism terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru”** yang disusun sebagai syarat akademis dalam memperoleh gelar Sarjana Strata-1 program studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dorongan, bantuan serta petunjuk dari berbagai pihak, baik moral maupun material. Tidak hanya itu, banyak curahan pikiran dan motivasi yang penulis dapatkan untuk kesempurnaan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan sekaligus dosen pembimbing penulis yang telah bersedia mengarahkan dan memberikan masukan, saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi hingga selesai.
3. Ibu Irien Violinda Anggraini, SE, M.Si. selaku dosen pengajar sekaligus yang telah membantu penulis untuk menjadi penghubung sehingga penulis mendapatkan izin tempat penelitian di Bank Riau Kepri Syariah Kantor Pusat Pekanbaru.
4. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
5. Civitas Akademik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam segala urusan surat-menyurat.
6. Pimpinan Divisi Manajemen Sumber Daya Insani Bank Riau Kepri Syariah Pusat yang telah memberikan izin tempat penelitian dan seluruh jajaran karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam pengisian kuesioner kepada penulis selama masa penelitian.
7. Teman-teman dan semua orang-orang terdekat yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Teristimewa kepada orang tua penulis, ayah dan ibu yang tidak ada hentinya dalam memberikan doa, perhatian dukungan secara penuh tanpa pernah berhenti kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan yang luput dari kesadaran penulis baik dari segi bentuk penulisan, tata bahasa yang baik maupun nilai ilmiahnya, oleh sebab itu penulis sangat terbuka dengan masukan kritik serta saran yang membangun dari semua pihak agar tugas akhir ini akan lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Wasalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 01 Juni 2024

Yosep Adi Saputra
12070112315

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi MSDM.....	11
2.3 Kinerja	13
2.3.1 Pengertian Kinerja	13
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.3.3 Indikator Kinerja.....	16
2.4 <i>Talent Management</i>	17

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.1	Pengertian <i>Talent Management</i>	17
2.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Talent Management</i>	19
2.4.3	Indikator <i>Talent Management</i>	20
2.5	<i>Knwoledge Management</i>	22
2.5.1	Pengertian <i>Knowledge Management</i>	22
2.5.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Knowledge Management</i>	23
2.5.3	Indikator <i>Knowledge Management</i>	24
2.6	<i>Professionalism</i>	25
2.6.1	Pengertian <i>Professionalism</i>	25
2.6.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Professionalism</i>	27
2.6.3	Indikator <i>Professionalism</i>	28
2.7	Pengaruh	29
2.7.1	Pengaruh <i>Talent Management</i> terhadap Kinerja	29
2.7.2	Pengaruh <i>Knowledge Management</i> terhadap Kinerja	30
2.7.3	Pengaruh <i>Professionalism</i> terhadap Kinerja	30
2.8	Konsep Islam terhadap Kinerja, TM, KM dan <i>Professionalism</i>	31
2.8.1	Pandangan Islam terhadap Kinerja	31
2.8.2	Pandangan Islam terhadap <i>Talent Management</i>	32
2.8.3	Pandangan Islam terhadap <i>Knowledge Management</i>	33
2.8.4	Pandangan Islam terhadap <i>Professionalism</i>	34
2.9	Penelitian Terdahulu	35
2.10	Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis	40
2.11	Konsep Operasional Variabel	41

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	43
3.2 Jenis dan Sumber Data	43
3.2.1 Data Primer	43
3.2.2 Data Sekunder	43
3.3 Populasi dan Sampel	44
3.3.1 Populasi	44
3.3.2 Sampel	44
3.4 Teknik Pengumpulan Data	45
3.4.1 Kuesioner (Angket)	45
3.5 Analisis Data	45
3.5.1 Metode Analisis Kuantitatif	45
3.6 Alat Pengukuran Menggunakan SmartPLS 3.0	46
3.7 Analisis <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran)	47
3.8 Analisis <i>Inner Model</i> (Model Struktural)	48
3.9 Pengujian Hipotesis	49
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	50
5.1 Sejarah Bank Riau Kepri Syariah	50
5.2 Visi dan Misi Organisasi	52
5.2.1 Visi Bank Riau Kepri Syariah	52
5.2.2 Misi Bank Riau Kepri Syariah	52
5.3 Struktur Organisasi	53
5.4 Divisi Manajemen Sumber Daya Insani	53

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
5.1 Karakteristik Responden	56
5.1.1 Jenis Kelamin	56
5.1.2 Responden Berdasarkan Umur	57
5.1.3 Lama Bekerja.....	57
5.2 Deskripsi Variabel.....	58
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	58
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel <i>Talent Management</i>	61
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel <i>Knowledge Management</i>	63
5.2.4 Analisis Deskriptif Variabel <i>Professionalism</i>	65
5.3 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	67
5.3.1 <i>Convergent Validity</i> (Validitas Konvergensi)	67
5.3.2 <i>Discriminant Validity</i> (Validitas Diskriminan)	69
5.3.3 <i>Composite Reliability</i> (Reabilitas Komposit)	70
5.3.4 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	71
5.4 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	71
5.4.2 <i>F Square</i>	72
3.5 Pengujian Hipotesis T Statistik.....	73
3.6 Pembahasan	74
5.6.1 Pengaruh <i>Talent Management</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	74
5.6.2 Pengaruh <i>Knowledge Management</i> terhadap Kinerja Karyawan	75
5.6.3 Pengaruh <i>Professionalism</i> terhadap Kinerja Karyawan	76
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	77

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6.1 Kesimpulan.....	77
6.2 Keterbatasan Penelitian	78
6.3 Saran	80
Daftar Pustaka.....	82
Lampiran	87



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jenis Pelatihan Karyawan Divisi MSDI BRKS Pusat	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 2.2 Dasar Konsep Operasional Variabel.....	41
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert.....	46
Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	57
Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Status Karyawan	58
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan terkait Kinerja Karyawan	58
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan terkait <i>Talent Management</i>	61
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan terkait <i>Knowledge Management</i>	63
Tabel 5.8 Rekapitulasi Tanggapan terkait <i>Professionalism</i>	65
Tabel 5.9 <i>Outer Loadings</i>	67
Tabel 5.10 <i>Cross Factor Loadings</i>	70
Tabel 5.11 <i>Composite Reliability</i>	70
Tabel 5.12 <i>Average Variance Extracted</i>	71
Tabel 5.13 <i>R Square</i>	72
Tabel 5.14 <i>F Square</i>	72
Tabel 5.15 <i>Path Coefficients (T Statistic, P Values, Hipotesis, Hasil)</i>	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BRKS Pusat	53
Gambar 5.1 Tampilan <i>Path Diagram</i>	69



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan kemajuan teknologi. Dalam beberapa tahun terakhir, teknologi telah memainkan peran penting dalam mengubah cara perusahaan mengelola karyawan mereka. Penerapan teknologi dalam operasi MSDM membawa dampak yang signifikan. Persaingan global juga menuntut perusahaan untuk bisa mempertahankan talenta terbaik mereka. Hal ini mendorong perusahaan untuk berinvestasi dalam pengembangan karyawan, meningkatkan efisiensi operasional, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

Perkembangan teknologi telah membawa perubahan signifikan dalam cara perusahaan mengelola sumber daya manusia (SDM). Proses rekrutmen, pelatihan, hingga motivasi karyawan kini dapat dioptimalkan melalui berbagai platform dan perangkat teknologi. Pemanfaatan teknologi tidak hanya mempercepat dan mengefisienkan proses-proses tersebut, tetapi juga membuka peluang untuk analisis data yang lebih mendalam. Dengan pemahaman yang lebih baik terhadap data SDM, perusahaan dapat membuat keputusan yang lebih strategis dan tepat sasaran, seperti dalam hal pengembangan karier, retensi karyawan, dan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya mengadopsi



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

teknologi, tetapi juga memahami potensinya dalam mengelola SDM secara efektif. (Sudiantini, 2023).

Perusahaan yang ingin mencapai performa optimal perlu memperhatikan kinerja karyawan. Untuk itu, evaluasi berkala penting dilakukan untuk mengidentifikasi perkembangan kinerja dan menentukan langkah-langkah peningkatan. Beberapa strategi dalam meningkatkan kinerja yang belum optimal yang dapat digunakan sebagai opsi perusahaan antara lain dengan menerapkan *talent management*, *knowledge management* dan *professionalism*.

Kinerja secara lebih luas, kinerja juga dapat dilihat sebagai pencapaian hasil kerja secara kolektif, baik oleh tim maupun seluruh organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga mencakup proses dan perilaku yang mengarah pada hasil tersebut. Oleh karena itu, kinerja merupakan konsep yang multidimensional dan mencakup aspek kuantitatif maupun kualitatif (Devnul, 2023). Dan dapat disederhanakan bahwa kinerja adalah berupa pencapaian hasil kerja, baik oleh individu maupun kelompok.

Talent management merupakan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang krusial bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat. Kusumaningrum (2023) mengartikannya sebagai praktik yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, menempatkan, mempertahankan, dan mengelola karier individu berbakat guna memenuhi kebutuhan masa depan perusahaan. Dalam era digital seperti sekarang ini, *talent management* juga harus beradaptasi dengan

memanfaatkan teknologi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik. Dengan strategi yang tepat, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki SDM yang tepat untuk mencapai tujuan bisnis mereka.

Knowledge management berperan krusial dalam efektivitas manajemen karier dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Melalui identifikasi, pengumpulan, penyimpanan, dan transfer pengetahuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional, mendorong kreativitas dan inovasi karyawan, serta mencapai kinerja unggul. Hal ini sejalan dengan pandangan **Pasaribu (2022)** yang menekankan pentingnya *knowledge management* dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dengan mengintegrasikan *knowledge management* ke dalam strategi perusahaan, organisasi dapat membangun budaya belajar yang berkelanjutan dan memastikan bahwa pengetahuan yang berharga tidak hilang seiring pergantian karyawan.

Professionalism dari **Arifin (2023)** dijelaskan sebagai pilar utama yang menjadikan *professionalism* sebagai mesin dan transfer dalam Perusahaan, sekaligus menjadi tolak ukur kompetensi karyawan dalam bekerja secara optimal. Penerapan *professionalism* dalam lingkungan Perusahaan bertujuan mendorong karyawan untuk menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. *Profesionalism* menekankan pada

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sikap perilaku, dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh individu dalam pekerjaannya sedangkan kinerja berorientasi pada hasil kerja yang dapat diukur.

Penelitian ini mengambil objek di Menara Dang Merdu PT. Bank Riau Kepri Syariah (BRKS) terutama di Divisi Manajemen Sumber Daya Insani lantai 10. BRKS merupakan perbankan syariah yang didirikan pemerintah provinsi Riau dan Kepulauan Riau. Untuk menjadi bank syariah terkemuka di Indonesia, kinerja SDM menjadi faktor krusial bagi BKRS untuk mampu mencapai sasarnya. BRKS harus membangun tim yang terdiri dari individu-individu yang mumpuni dan berdedikasi tinggi. Hal ini menjadi hal utama dalam mewujudkan visi dan misi BRKS.

Pernyataan anggota Komisi III DPRD Provinsi Riau memperkuat kekhawatiran ini. Misliadi SHI, “Berdasarkan laporan dan data yang kita dapat, kinerja BRKS dalam beberapa tahun terakhir ini melemah dan ini sangat mengecewakan kita. Karena tak sesuai dengan target yang kita sepakati, “Senin, 11 Desember 2023 (**Redaksi, 2023**). Sebetulnya ini tidak menjadi alasan untuk karyawan tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan, melihat BRKS Pusat terutama pada Divisi Manajemen Sumber Daya Insani sudah menerapkan *talent management* salah satunya memberikan pelatihan seperti pada tabel berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.1 Jenis Pelatihan Karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Insani BRKS Pusat

No	Deskripsi Pelatihan
1.	Pelatihan Perbankan Syariah: produk dan jasa syariah, hukum perbankan syariah, layanan nasabah syariah
2.	Pelatihan Keterampilan Umum: kepemimpinan, pelayanan pelanggan, komunikasi efektif, keterampilan presentasi, <i>microsoft office</i>
3.	Pelatihan Keterampilan Teknis: analisis kredit, penagihan kredit, teknologi informasi
4.	Pelatihan Pengembangan Diri: motivasi diri, manajemen stres, etika profesi
5.	Pelatihan pengembangan lainnya: <i>mentorship, coaching, job rotation</i>

Sumber: Divisi Manajemen Sumber Daya Insani BRKS Pusat, 2024

Berdasarkan tabel di atas, Divisi Manajemen Sumber Daya Insani BRKS Pusat menyelenggarakan berbagai jenis pelatihan untuk karyawannya. Adapun fasilitas yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan wawasan karyawan dalam berbagai bidang pekerjaan, dengan harapan dapat mendongkrak kinerja dan kontribusi positif mereka terhadap perusahaan. Namun, hal ini menimbulkan pertanyaan, mengapa dengan berbagai fasilitas yang diberikan, hasil rekapitulasi pekerjaan tidak sesuai dengan target yang diharapkan.

Penelitian ini menggunakan *Grand Theory* yaitu *Organizational Learning Theory* yang dikemukakan pertama kali oleh **Peter Senge** pada penelitiannya, di mana teori ini menjelaskan terkait bagaimana organisasi belajar dan beradaptasi dengan perubahan. Mengingat perubahan yang dilakukan BRKS mempertahankan talenta menjadi kendala saat ini sehingga banyak permasalahan timbul yang akhirnya menyebabkan BRKS berada diperingkat dari bank-bank syariah lain.

Organizational Learning dipengaruhi oleh faktor pengembangan, pengetahuan serta perilaku individu yang ketiga elemen ini saling berhubungan, elemen ini berguna

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

untuk penulis gunakan sebagai variabel yang akan diteliti berupa *talent management*, *knowledge management* dan *professionalism* yang diharapkan akan membangun budaya kerja yang disiplin, mampu belajar serta beradaptasi dengan perubahan dan diharapkan karyawan dapat memiliki etika profesi, sehingga pada akhirnya menghasilkan kinerja yang baik.

Didorong oleh latar belakang dan isu yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti berniat untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Talent Management*, *Knowledge Management*, dan *Professionalism* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Talent Management* memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Menara Dang Merdu Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru?
2. Apakah *Knowledge Management* memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Menara Dang Merdu Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru?
3. Apakah *Professionalism* memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Menara Dang Merdu Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Talent Management* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru..
3. Untuk mengetahui pengaruh *Professionalism* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktis: Penelitian ini dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan terkait kinerja karyawan, terutama dalam mengelola talenta, pengetahuan, dan profesionalisme di lingkungan kerja..
2. Bagi Teoritis: Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai hubungan antara manajemen talenta, manajemen pengetahuan, profesionalisme, dan kinerja karyawan, terutama dalam konteks perbankan syariah di Indonesia.
3. Bagi Akademis: Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di industri perbankan syariah..

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam enam bab sebagai berikut:


Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan landasan teori yang menunjang penelitian, termasuk pandangan Islam, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, konsep operasional variabel, dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta metode analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Bab ini memaparkan sejarah singkat tempat penelitian, struktur organisasi, serta tugas dan wewenang dalam organisasi.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasannya, yang fokus pada pengaruh *Talent Management*, *Knowledge Management*, dan *Professionalism* terhadap kinerja karyawan di Divisi Manajemen Sumber Daya Insani PT. Bank Riau Kepri Syariah (Perseroda) Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru.

BAB VI: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, saran-saran, dan daftar pustaka yang diharapkan bermanfaat bagi manajemen perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Penelitian ini menggunakan *Organizational Learning Theory* yang pertama kali dikemukakan oleh **Peter Senge**. Teori ini berfokus pada bagaimana organisasi belajar dan beradaptasi dengan perubahan. Adapun *grand theory* ini masih dipakai oleh penelitian terbaru seperti yang dilakukan oleh **Zhang et al. (2023)** bagaimana pengaruh *Organizational Learning* terhadap pembangunan berkelanjutan di perusahaan di China, dengan mempertimbangkan peran *moderating* budaya organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Learning* memiliki efek positif pada pembangunan berkelanjutan, dan efek ini diperkuat oleh budaya organisasi yang berorientasi pada pembelajaran. Konsep utama *Organizational Learning Theory* **Rusilowati (2022)** meliputi:

Pengembangan individu: Organisasi yang belajar mendorong pengembangan individu melalui pembelajaran dan pelatihan yang berkelanjutan.

Pengetahuan: Organisasi yang belajar secara aktif menciptakan, berbagi, dan memanfaatkan pengetahuan untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan kolektif.

Perilaku individu: Organisasi yang belajar mendorong perubahan perilaku individu agar selaras dengan tujuan dan strategi organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Organizational Learning Theory relevan dengan penelitian ini karena BRKS menghadapi tantangan dalam beradaptasi dengan perubahan, seperti implementasi sistem syariah dan perkembangan teknologi. Teori ini membantu memahami bagaimana BRKS dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui:

- a. *Talent management*: Mengembangkan dan mengelola bakat karyawan agar mereka memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk beradaptasi dengan perubahan.
- b. *Knowledge management*: Menciptakan sistem yang efektif untuk berbagi dan memanfaatkan pengetahuan di seluruh organisasi.
- c. *Professionalism*: Mendorong karyawan untuk memiliki etika profesi yang tinggi dan standar kerja yang baik.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu yang fokus pada pengelolaan dan pengembangan karyawan dalam sebuah organisasi. MSDM berperan penting dalam memanfaatkan karyawan sebagai aset perusahaan melalui berbagai aktivitas, seperti perekrutan, penempatan, dan pengelolaan karyawan. **Khuay et al. (2023)** mendefinisikan MSDM sebagai bidang yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam dunia bisnis. Definisi ini menekankan pada berbagai kegiatan yang lebih luas, termasuk: perencanaan jangka panjang tenaga kerja, perekrutan dan seleksi, pemberian tunjangan dan kompensasi, pelatihan dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengembangan, retensi karyawan, peninjauan kinerja hingga promosi. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menggerakkan sumber daya lainnya di dalam organisasi. Keunggulan organisasi tidak akan mencapai produktivitas maksimal tanpa adanya karyawan yang kompeten, ahli, berdedikasi, dan berkinerja optimal (**Zulhaida, 2017**).

Berdasarkan definisi di atas, jelaslah bahwa MSDM melibatkan perencanaan sistematis untuk memastikan pemanfaatan keterampilan dan kemampuan karyawan secara optimal dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tujuan utama MSDM adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memastikan kepuasan karyawan dan efisiensi organisasi.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Patrick & Mazhar (2019)**, MSDM memiliki peranan krusial dalam organisasi. MSDM tidak hanya berfokus pada perekrutan kandidat terbaik untuk mengisi posisi yang tersedia, namun perlu memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi karyawan. Selain itu, MSDM turut berperan aktif dalam membangun hubungan kerja yang positif antara karyawan, manajemen, dan pemangku kepentingan lainnya. Berikut penjelasan selengkapnya:

a. Perekrutan

Keberhasilan perekrutan diukur dari jumlah pekerjaan yang terisi, waktu yang dibutuhkan untuk mengisi posisi, dan kualitas karyawan yang direkrut. Manajer perekrutan dan staf seleksi internal memainkan peran penting dalam membentuk profil karyawan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Keselamatan Kerja

Salah satu hal yang paling penting adalah keselamatan di tempat kerja. Membantu pelatihan keselamatan di tempat kerja dan menyimpan catatan yang diamanatkan pemerintah untuk pelaporan kerusakan dan kecelakaan di tempat kerja adalah dua tanggung jawab utama fungsi MSDM.

c. Hubungan Kerja

Komponen sumber daya manusia, pegawai, dan hubungan kerja di tempat kerja yang terikat dapat digabungkan dan dikelola oleh seorang ahli, atau mereka dapat sepenuhnya dikelola oleh dua profesional sumber daya manusia dengan kompetensi yang jelas di setiap bidang. MSDM bertanggung jawab untuk mengelola interaksi dengan pekerja dengan menilai pemenuhan pekerjaan, dedikasi pekerja, dan kompromi di tempat kerja.

d. Kompensasi

Dalam hal kompensasi, departemen MSDM bertanggung jawab untuk membuat skala gaji dan mengevaluasi rencana pembayaran yang sesuai. Sejalan dengan hal ini, seorang ahli kompensasi dan tunjangan dapat mengkoordinasikan prosedur dengan bentuk pengawasan bantuan untuk cadangan pensiunan dan mengatur tarif untuk mengumpulkan kesejahteraan, membantu merancang dan mengatur praktik dengan bantuan pengawas untuk cadangan dana pensiun kepada pegawai.

e. Pelatihan dan Pengembangan

Perusahaan perlu menyediakan alat dasar bagi karyawan untuk bisa sukses, yang biasanya melakukan bentuk pelatihan bagi pegawai baru secara menyeluruh

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

agar mereka dapat bertransisi ke dalam budaya perusahaan yang berbeda sebelumnya. Pelatihan sangat penting bagi kepala dan direktur yang baru diangkat dan berpengalaman dalam hal-hal seperti manajemen eksekusi dan menangani hubungan pegawai di tingkat divisi tertentu.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Secara umum kinerja merupakan sejauh mana seorang karyawan mencapai tujuan dan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau atasan mereka termasuk dalam kinerja karyawan. Kinerja didefinisikan oleh **Imron et al. (2024)** merupakan suatu tampilan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas yang dicapai oleh suatu organisasi selama satu periode tertentu menampilkan biaya di masa lampau, pertanggungjawaban, atau akuntabilitas dari kegiatan operasional perusahaan yang telah dicapai.

Kinerja merupakan penentuan aktivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan pegawai berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Kinerja adalah jumlah dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok individu dalam organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi penting sesuai dengan standar, prosedur operasional, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi (**Ndruru et al, 2024**).

Keterampilan dan kesediaan seseorang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas jika mereka tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Manajer memanfaatkan hasil kinerja pegawainya

sehingga dapat menjadikan bahan untuk menilai dan memotivasi dalam mencapai sasaran organisasi dan memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mendukung tindakan dan hasil organisasi.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam dunia kerja, ada banyak variabel yang dapat memengaruhi bagaimana seorang karyawan melakukan tugasnya. Variabel-variabel ini datang dari internal dan eksternal perusahaan, serta dari karyawan itu sendiri dan lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, target dan sasaran perusahaan akan lebih mudah dicapai.

Adapun komponen yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja, menurut Kasmir dalam buku yang ditulis oleh **Juniarti & Putri (2023)** adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Didefinisikan sebagai keahlian yang dimiliki oleh individu malukan pekerjaannya. Dengan banyaknya kemampuan dan keahlian individu dalam bekerja maka semakin cepat mereka menyelesaikan tugas mereka.

b. Pengetahuan

Hal ini menunjukkan pengetahuan di tempat kerja, individu dengan keahlian kerja yang kuat akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi dan sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan adanya rancangan kerja yang diberikan kepada pegawai, hal ini dapat membantu karyawan mencapai tujuannya. Pekerjaan yang memiliki rancangan yang baik dapat memudahkan dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan benar.

d. Kepribadian

Kepribadian mencerminkan karakter yang baik selama di perusahaan dan menunjukkan keseriusan dalam bekerja, melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

e. Motivasi kerja

Jika individu memiliki dorongan yang kuat dari dalam atau dari luar dirinya untuk melakukan pekerjaan, perlu adanya motivasi yang diberikan sehingga dapat mempengaruhi kinerja mereka dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai perilaku seorang pemimpin yang mengatur, mengelola, dan memerintah anggota timnya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan cara seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan mereka di suatu perusahaan dalam menangani atau memerintahkan anggotanya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma-norma yang dimiliki dan dipatuhi oleh organisasi atau perusahaan. Ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum dan harus dipatuhi oleh semua karyawan perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang, gembira, atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya akan berhasil baik.

j. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat mencakup hubungan kerja dengan rekan kerja, ruangan, sarana dan perlengkapan, dan hubungan kerja. Jika lingkungan kerja nyaman dan tenang, suasana kerja akan menjadi lebih kondusif, yang berarti hasil kerja lebih baik.

2.3.3 Indikator Kinerja

Pada indikator kinerja berguna sebagai komponen penting dari manajemen agar mencapai hasil kinerja yang efektif. Banyak organisasi melakukan penilaian ini dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja individu di dalam organisasi mereka. Untuk mengurangi dampak negatif terhadap karyawan, diperlukan indikator kinerja harus dilakukan dengan metode atau alat yang tepat dan sesuai dengan lingkungan bisnis.

Sesuai pendapat yang dikemukakan oleh **Veitzhal, (2015)** menyebutkan indikator kinerja tersebut yaitu:

a. Kualitas Kerja

Menunjukkan sampai di mana kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas, apakah sesuai dengan perintah, dan apakah mereka teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Kuantitas Kerja

Memiliki dampak pada seberapa lama seorang karyawan bekerja atau seberapa banyak barang atau jasa yang dapat dibuat dalam waktu yang singkat.

c. Pelaksanaan Tugas

Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu melakukan tugasnya dengan benar dan tidak melakukan kesalahan.

d. Ketepatan Waktu

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu atau sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan. Ini menunjukkan tingkat disiplin, komitmen, dan kemampuan untuk merencanakan dan mengelola waktu dengan efektif.

e. Kerja Sama

Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam tim untuk mencapai tujuan bersama. Ini mencakup kemampuan berkomunikasi, berkolaborasi, berbagi informasi, dan menyelesaikan konflik secara konstruktif.

2.4 Talent Management

2.4.1 Pengertian Talent Management

Pengertian kata “*talent*” yang dijelaskan oleh **Dries** dalam **McDonnel (2023)** berakar dari sejumlah bidang akademik dan ilmu pengetahuan, ada satu atau lebih definisi bakat dalam setiap disiplin ilmu. Sesuai penjelasan yang dibuat oleh **Davis** dalam **Aljbour (2023)** dia mengatakan setiap anak-anak yang memiliki bakat digambarkan sebagai contoh berikut "mereka yang diidentifikasi oleh orang-orang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berkualifikasi profesional yang mampu mencapai kinerja tinggi karena kemampuan mereka yang luar biasa". Agar anak-anak ini dapat mencapai potensi mereka sebagai kontributor bagi masyarakat dan diri mereka sendiri, mereka membutuhkan program dan layanan pendidikan khusus di atas dan di luar apa yang ditawarkan oleh kurikulum sekolah biasa.

Sedangkan *Talent Management* atau TM merupakan pendekatan strategis dan holistik untuk perencanaan SDM dan bisnis atau rute baru menuju efektivitas organisasi adalah bagaimana manajemen talenta didefinisikan (Aljbour, 2024). Banyak peneliti lebih memfokuskan TM sebagai bahan pendekatan strategis dan holistik untuk perencanaan SDM dan bisnis atau rute baru menuju efektivitas organisasi. Dengan melakukan hal ini, individu dengan keterampilan yang memiliki kemampuan untuk memberikan dampak positif bagi organisasi baik sekarang maupun di masa depan dapat berkinerja lebih baik dan mencapai potensi penuh mereka. Selain itu hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja di semua tingkat tenaga kerja, sehingga setiap orang dapat mewujudkan potensi mereka, apa pun itu.

Dengan menggunakan TM, perusahaan dapat menarik dan mempertahankan bakat dalam jangka panjang. Ini mencakup peluang dan strategi pengembangan yang mendorong tim untuk mencapai tingkat kinerja terbaik mereka (Danao, 2023). Mengembangkan dan menjaga sumber daya manusia yang bertalenta yang memiliki keahlian *soft skill* dan *hard skill* sebagai aset yang penting bagi perusahaan agar tetap kompetitif dalam persaingan. Sumber daya manusia ini harus dikembangkan dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dijaga sesuai dengan keahlian dan posisi setiap karyawan sesuai dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan mereka.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Talent Management*

Adapun pengaruh pada tahapan-tahapan program TM adalah, menurut **Sopiyan (2018)** sebagai berikut:

a. *Talent Criteria*

Menjelaskan posisi yang paling penting, atau terkait dengan proyek sebagai sasaran program pengembangan dalam program *talent management*. Selanjutnya, serangkaian tindakan dilakukan untuk menentukan standar yang diperlukan untuk calon pemimpin yang berkualitas di perusahaan pada setiap tingkat dan posisi. Standar ini mencakup kepribadian, pengetahuan bisnis dan fungsional, pengalaman karier, kinerja, dan potensi tugas.

b. *Talent Pool Selection*

Pada tahap ini, berbagai upaya dilakukan untuk mengumpulkan kandidat untuk berpartisipasi yang berasal dari berbagai posisi, jabatan, dan tingkat karyawan di perusahaan. Mengidentifikasi talenta dan menarik mereka untuk bergabung dengan pusat pengembangan talenta adalah dua komponen proses ini.

c. *Acceleration Development Program*

Bagian ini berupa segala macam usaha untuk merancang, merencanakan dan mengeksekusi program-program pengembangan yang dipercepat yang diberikan kepada setiap anggota dari program *talent management*.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. *Key Position Assignment*

Bagian ini menempatkan setiap anggota program *talent management* yang telah melewati evaluasi kelayakan ditugaskan dan ditempatkan. kepemimpinan untuk posisi yang telah ditentukan sebelumnya.

e. *Monitoring Program*

Merupakan tahapan di mana semua tindakan dilakukan untuk melacak, memeriksa, dan mengevaluasi kemajuan setiap tindakan. mengevaluasi kemajuan dan pengembangan peserta program manajemen talenta dalam setiap tugas yang diberikan kepadanya sebagai dasar untuk membuat keputusan tentang suksesi dan promosi.

2.4.3 Indikator *Talent Management*

Menurut **Zunaidah (2020)** dalam penelitiannya, menjabarkan setidaknya ada delapan indikator utama pada TM, yaitu:

a. *Planning* (Perencanaan Talenta)

Perencanaan adalah aktivitas manajerial yang mencakup penetapan tujuan dan pemilihan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Sebuah organisasi dapat mengelola masa depan yang tidak dapat diprediksi dengan bantuan perencanaan. Membuat persiapan yang diperlukan untuk menangani kejadian yang tidak terduga membantu manajemen meramalkan masa depan dan mengurangi risiko.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

b. *Recruitment* (Rekrutmen)

Proses mencari, memeriksa, memilih, dan akhirnya menerima calon karyawan yang kompeten dikenal sebagai rekrutmen. Proses ini komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM).

c. *Selection* (Seleksi)

Tahap ini bertujuan untuk memilih kandidat terbaik dari pelamar yang ada berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Kriteria ini harus selaras dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk posisi yang akan diisi.

d. *Coaching/Mentoring*

Pemberian bimbingan dan arahan kepada karyawan untuk pengembangan karier dan kinerja mereka. *Coaching/mentoring* dapat dilakukan oleh atasan langsung, rekan kerja yang lebih senior, atau konsultan eksternal. Tujuannya adalah untuk membantu karyawan bertalenta mencapai potensi.

e. *Performance Management*

Merupakan proses yang terus-menerus dan berkesinambungan dalam mendiskusikan dan membuat tugas pekerjaan, prioritas, standar kinerja, dan rencana pengembangan yang jelas untuk memaksimalkan kinerja dan mendukung tujuan strategi perusahaan.

f. *Reward and Recognition* (Penghargaan dan Pengakuan)

Pemberian penghargaan dan pengakuan atas kontribusi dan prestasi karyawan. Hal ini dapat berupa insentif finansial (bonus, kenaikan gaji) maupun non-finansial (penghargaan, promosi jabatan). Rewards and recognition merupakan salah satu cara



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan mempertahankan talenta terbaik di perusahaan.

2.5 *Knowledge Management*

2.5.1 Pengertian *Knowledge Management*

Pengetahuan didefinisikan oleh **Barney (2023)** telah sebagai salah satu aset paling penting bagi sebuah organisasi dan sumber daya strategis yang vital untuk mempertahankan keunggulan kompetitif sedangkan penggabungan *knowledge* dengan *management* atau KM yang diartikan sebagai proses mengumpulkan, menyebarkan, dan menggunakan pengetahuan secara efisien dikenal sebagai manajemen pengetahuan.

Menurut **Barney (2023)** mengemukakan pendapatnya terkait KM sebagai berikut "*Knowledge management is the process of capturing, distributing, and effectively using knowledge.*" yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia sebagai "Manajemen pengetahuan adalah proses menangkap, mendistribusikan, dan menggunakan pengetahuan secara efektif."

Informasi dapat membantu bisnis untuk terus berinovasi dengan membuka pasar dan pelanggan baru. Saat ini, inovasi adalah faktor yang paling menentukan kemampuan perusahaan untuk sukses. Organisasi yang menggunakan manajemen pengetahuan dapat meningkatkan pendapatan, menjangkau pasar baru, menghemat biaya, meningkatkan produktivitas, membuat keputusan yang lebih baik, memuaskan kebutuhan klien, dan mencapai tujuan. Pengetahuan adalah aset krusial bagi organisasi

untuk mempertahankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Aspek terpenting dari manajemen pengetahuan adalah menumbuhkan budaya berbagi pengetahuan di antara individu-individu dalam organisasi **Mahyarni (2013)**.

2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Knowledge Management*

Terdapat faktor yang mempengaruhi KM menurut pendapat **Chandra (2020)** terdapat empat faktor, yaitu:

a. Akses pada Informasi

Manajemen pengetahuan membantu organisasi mencapai tujuan, meningkatkan pendapatan, menghemat biaya, menjangkau pasar baru, membuat keputusan yang lebih baik, dan memenuhi kebutuhan klien.

b. Refleksi atas Tindakan Masa Lalu

Organisasi dapat mencapai tujuan mereka, menghemat uang, menjangkau pasar baru, membuat pilihan yang lebih baik, dan memenuhi kebutuhan pelanggan dengan bantuan manajemen pengetahuan.

c. Kemampuan Menyerap

Dengan bantuan manajemen pengetahuan, organisasi dapat mencapai tujuan, menghemat uang, menjangkau pasar baru, membuat pilihan yang lebih baik, dan memenuhi kebutuhan perusahaan.

d. Kemampuan Belajar

Manajemen pengetahuan membantu bisnis memenuhi kebutuhan pelanggan, menjangkau pasar baru, menghemat uang, dan membuat pilihan yang lebih baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

2.5.3 Indikator *Knowledge Management*

Indikator-indikator dalam *Knowledge Management* menurut Ninik (2017) adalah sebagai berikut:

a. *Personal Knowledge*

Proses menghasilkan atau menciptakan pengetahuan baru dalam suatu organisasi. Ini bisa berupa pengetahuan (pengetahuan yang ada dalam pikiran seseorang) atau eksplisit (pengetahuan yang sudah terdokumentasi). Penciptaan pengetahuan dapat terjadi melalui berbagai cara, seperti pembelajaran, pengalaman, penelitian, dan kolaborasi.

b. Akuisisi Pengetahuan

Proses memperoleh pengetahuan dari berbagai sumber, baik dari dalam maupun luar organisasi. Sumber pengetahuan dapat berupa pakar, dokumen, pelatihan, penelitian, dan pengalaman. Akuisisi pengetahuan bertujuan untuk memperkaya pengetahuan yang dimiliki organisasi dan meningkatkan kemampuan organisasi dalam memecahkan masalah dan mengambil keputusan.

c. Transfer Pengetahuan

Proses berbagi atau memindahkan pengetahuan dari satu individu atau kelompok ke individu atau kelompok lain dalam organisasi. Transfer pengetahuan dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti komunikasi tatap muka, pelatihan, *mentoring*, dan penggunaan teknologi informasi. Transfer pengetahuan yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa pengetahuan yang dimiliki organisasi dapat dimanfaatkan secara optimal oleh seluruh anggota organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Pemanfaatan Pengetahuan

Proses menerapkan pengetahuan yang sudah ada untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pemanfaatan pengetahuan dapat berupa penggunaan pengetahuan untuk mengembangkan produk atau layanan baru, meningkatkan efisiensi proses bisnis, atau memecahkan masalah yang dihadapi organisasi. Pemanfaatan pengetahuan yang efektif membutuhkan kemampuan untuk mengidentifikasi, mengakses, dan menerapkan pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan organisasi.

2.6 Professionalism

2.6.1 Pengertian Professionalism

Professionalism didefinisikan sebagai pengetahuan, kemampuan, dan sikap khusus seseorang di tempat kerja. Di masa lalu, istilah "profesi" diperuntukkan bagi profesi tertentu seperti guru, insinyur, atau dokter. Salah satu aspek penting dan patut dicatat dari profesi-profesi ini adalah kebutuhan akan keahlian dan pengalaman tingkat tinggi. Seseorang menjadi tahu dan sadar akan profesinya karena keahlian tersebut. Keahlian dan kemampuan dikembangkan dalam jangka waktu yang cukup lama, bukan dengan cepat atau dalam satu hari (**Batool, 2022**).

Pengetahuan dan kemampuan seseorang juga ditingkatkan melalui latihan dan hubungan yang erat dengan individu lain, yang membantu mereka menjadi ahli dalam profesinya (**Batool, 2022**). Menurut **Pratiwi & Purboyo (2023)** *professionalism* adalah keandalan dan keahlian dalam melaksanakan tugas sehingga menghasilkan mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dimengerti dan diikuti oleh pelanggan". Pola pikir dan dedikasi para profesional untuk beroperasi sesuai dengan standar yang tinggi dan norma-norma etika profesional juga dianggap sebagai aspek *professionalism*.

Professionalism bersifat dinamis dan terus berkembang, berevolusi seiring berjalannya waktu. Untuk menghadapi kesulitan dan perubahan baru yang disebabkan oleh teknologi yang canggih, seorang profesional harus terus menerus memperoleh dan menggunakan informasi dan kemampuan baru. Kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dengan cara yang efisien adalah hal yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya, ini adalah tingkat perilaku dan sikap yang ditunjukkan seseorang di tempat kerja. *Knowledge* memberikan kekuatan pada *professionalism*, yang merupakan salah satu karakteristik utamanya. Anggota organisasi menjadi dapat dipercaya ketika mereka tidak menyadari pengetahuan dan kemampuan para ahli, dan mereka berpaling kepada para ahli untuk memecahkan masalah (Evet, 2021).

Professionalism diperoleh di dalam perusahaan melalui pendidikan formal. Karena sifatnya yang abstrak, para profesional dapat dibedakan dari non-profesional dengan menggunakan informasi ini. Pengetahuan ini membantu orang dalam menerapkan abstraksinya pada peningkatan ulang dan pemecahan masalah. Ketika kedua jenis pengetahuan ini digabungkan, hasil yang lebih produktif akan dicapai dibandingkan ketika keduanya digunakan secara terpisah (Gold et al, 2023).

Kesimpulannya, *professionalism* adalah kombinasi kemampuan yang dimiliki individu seperti menjadi jujur, bertanggung jawab, berkomunikasi dengan baik, dan memecahkan masalah yang membantu pekerjaan dengan baik dan memiliki reputasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang profesional. Profesionalisme adalah fondasi yang mendasari kinerja karyawan yang baik. Karyawan yang profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka memiliki sikap dan perilaku yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Namun, profesionalisme saja tidak cukup untuk menjamin kinerja yang tinggi. Faktor lain seperti pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan lingkungan kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

2.6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Professionalism*

Berdasarkan faktor-faktor yang dikemukakan oleh **Royen (2022)** terdapat empat faktor utama, yaitu:

a. *Performance*

Performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau penampilan kerja yang dihasilkan secara bertahap atau dalam jangka waktu tertentu untuk membantu perusahaan mencapai tujuan strategisnya.

b. Akuntabilitas Aparatur

Akuntabilitas adalah kebijakan penting yang harus diterapkan untuk memastikan bahwa ada kepatuhan antara pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Selain itu, akuntabilitas juga mengacu pada kewajiban untuk memberikan tanggung jawab kepada individu tertentu atas kinerja mereka.

c. Loyalitas Karyawan

Loyalitas aparatur adalah jenis profesionalisme di mana orang setia kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan sekerja. Berbagai jenis kesetiaan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terkait satu sama lain, dan tidak ada satu jenis kesetiaan yang mutlak terhadap satu jenis kesetiaan sambil mengabaikan yang lainnya.

d. Kemampuan Karyawan

Salah satu komponen kematangan adalah kemampuan, yang merupakan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pengalaman dan pelatihan. Tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari sangat menentukan profesionalisme mereka. Istilah tersebut mengacu pada potensi pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka.

2.6.3 Indikator *Professionalism*

Adapun indikator *professionalism* menurut **Jefri (2017)** adalah:

a. Keahlian Kerja

Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Keahlian ini tidak hanya mencakup kemampuan teknis yang spesifik terhadap pekerjaan, tetapi juga kemampuan interpersonal, kemampuan memecahkan masalah, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan.

b. Kemandirian

Kemampuan seorang karyawan untuk bekerja secara mandiri, mengambil inisiatif, dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Karyawan yang mandiri tidak hanya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, tetapi juga mampu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengidentifikasi masalah, mencari solusi, dan mengambil keputusan tanpa harus selalu diawasi atau diarahkan oleh atasan.

c. Pengetahuan/Pendidikan

Tingkat pendidikan formal dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pendidikan formal dapat berupa gelar akademik atau sertifikasi profesional, sedangkan pengetahuan relevan dapat berupa pengetahuan tentang industri, peraturan, teknologi, atau keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Indikator ini mencerminkan tingkat pemahaman dan penguasaan karyawan terhadap bidang pekerjaannya.

2.7 Pengaruh Antar Variabel

2.7.1 Pengaruh *Talent Management* terhadap Kinerja

Manajemen talenta adalah serangkaian praktik dan proses yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan berbakat. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa manajemen talenta yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena manajemen talenta dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sejalan penelitian yang dilakukan oleh (Yusoff, 2023), (Alharabi, 2023) dan (Darwish, 2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *talent management* dan kinerja karyawan. *Talent management* yang baik dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka..

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: Diduga *Talent Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru.

2.7.2 Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja

Manajemen pengetahuan adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi, menciptakan, menyimpan, mendistribusikan, dan menerapkan pengetahuan dalam organisasi. Manajemen pengetahuan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan karena memberikan akses terhadap informasi dan pengetahuan yang relevan, memfasilitasi pembelajaran dan kolaborasi, serta mendorong inovasi. Berdasarkan hasil penelitian (**King, 2018**) dan (**Wang, 2019**) menunjukkan bahwa *knowledge management* memiliki pengaruh signifikan dan dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge management* tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2: Diduga *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru.

2.7.3 Pengaruh *Professionalism* terhadap Kinerja

Profesionalisme adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan komitmen terhadap standar etika dan kualitas kerja yang tinggi. Karyawan yang profesional cenderung lebih bertanggung jawab, disiplin, dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hasil yang terbaik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka. Penelitian oleh (Green, 2023) dan (Smith, 2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara profesionalisme dan kinerja mahasiswa kedokteran di sektor bidang kesehatan. Karyawan yang berperilaku profesional cenderung lebih dihargai dan dipercaya oleh rekan kerja dan atasan, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3: Diduga *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru.

2.8 Konsep Islam terhadap Kinerja, *Talent Management*, *Knowledge Management* dan *Professionalism*

2.8.1 Pandangan Islam terhadap Kinerja

Menurut pandangan Islam, salah satu cara hidup dan tindakan adalah kinerja, yang memainkan peran penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sesuai dengan agama, bahkan kadang-kadang dijadikan tolak ukur untuk menilai individu. Dalam agama Islam, setiap orang diwajibkan untuk memiliki kemandirian. Dengan kata lain, seseorang harus berusaha dan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhannya. Selain modal dan faktor alam lainnya, bekerja adalah salah satu cara produksi yang sangat penting dari perspektif ekonomi.

Dalam Islam, kinerja dapat diartikan sebagai bekerja dengan bersungguh-sungguh dan menjadi kewajiban setiap orang. Meskipun Allah telah memberikan rezeki kepada



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

setiap orang, rezeki tidak akan datang kepada setiap orang kecuali mereka bersungguh-sungguh dalam bekerja. Jadi, seseorang harus bekerja jika ingin hidup berkecukupan dan sejahtera. Ajaran Islam menyampaikan pesan bahwa agama dan kerja itu sendiri adalah sumber motivasi yang sangat besar bagi orang Islam. Seorang muslim menyadari bahwa bekerja merupakan ibadah kepada Allah dan sumber motivasi dalam dirinya sendiri, terlepas dari keuntungan material

Seorang Muslim yang bekerja ini dengan tujuan tidak terpengaruh oleh nilai hadiah duniawi dan materialistis semata. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 9 ayat 105 berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "*Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*"

2.8.2 Pandangan Islam terhadap *Talent Management*

Menurut Afif (2022) manajemen bakat adalah proses untuk memastikan bahwa karyawan perusahaan memenuhi kompetensi inti perusahaan di posisi-posisi penting di masa depan. *Talent* adalah orang-orang yang ingin dipelihara perusahaan karena kelebihanannya, *talent* juga dapat diartikan sebagai karyawan yang telah ditentukan bahwa mereka memiliki kapasitas untuk memimpin masa depan perusahaan.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut ajaran Islam, setiap manusia dilahirkan dengan tanggung jawab untuk menjadi khalifah, atau pemimpin. Oleh karena itu, manusia tidak dapat melepaskan diri dari tanggung jawab ini dan harus minimal memimpin diri mereka sendiri. Seperti yang dinyatakan dalam ayat 73 dari surah Al-Anbiya:

وَجَعَلْنَاهُمْ أِمَمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا
عَبِيدِينَ

Artinya: “Kami menjadikan mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk atas perintah Kami dan Kami mewahyukan kepada mereka (perintah) berbuat kebaikan, menegakkan Shalat, dan menunaikan zakat, serta hanya kepada Kami mereka menyembah.”

Selanjutnya, dalam Hadits Al-Bukhari Muslim, "Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya", dijelaskan bahwa setiap orang adalah pemimpin, tidak peduli suku, golongan, atau ras mereka.

2.8.3 Pandangan Islam terhadap *Knowledge Management*

Dari sudut pandang keilmuan dan nilai-nilai agama Islam, pandangan Islam tentang manajemen pengetahuan dapat dilihat sebagai bagian dari upaya untuk memanfaatkan pengetahuan untuk kesejahteraan umat dan peradaban. Islam mengajarkan nilai-nilai kebersamaan, tolong-menolong, dan solidaritas dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam memanfaatkan dan mengelola pengetahuan. Ini terbukti dari ayat Al-Quran dan Hadits yang menekankan betapa pentingnya ilmu pengetahuan dan bagaimana dapat digunakan untuk kebaikan berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Surah Al-Mujadilah ayat ke 11

أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا
يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: "Berilah kelapangan pada pertemuan-pertemuan itu", maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan kepadamu. Dan apabila dikatakan kepadamu: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat." Dan Allah Maha Mengetahui tindakan mu”.

b. Hadits Riwayat Abu Hurairah

Rasulullah SAW bersabda, "Barang siapa yang menempuh suatu jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga." (HR.S Muslim).

Ayat dan hadis tersebut menekankan pentingnya pengetahuan dan belajar, serta fakta bahwa Allah akan memberikan keutamaan kepada mereka yang memiliki pengetahuan. Nilai-nilai ini mendorong umat Islam untuk mengembangkan, memanfaatkan, dan berbagi pengetahuan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2.8.4 Pandangan Islam terhadap *Professionalism*

Dalam agama Islam, seluruh umat diminta untuk menjalani kehidupan mereka dengan penuh kewajiban dan keseriusan, baik dalam pekerjaan mereka maupun dalam aktivitas sehari-hari mereka. Dalam sebuah hadis riwayat Muslim, Jabir Ra. berkata, "Sesungguhnya Allah telah mewajibkan ihsan atas segala sesuatu" (HR. Muslim), konsep ihsan dalam Islam berarti melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, dengan penuh kesungguhan, dan dengan niat untuk beribadah kepada Allah SWT. Prinsip ihsan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

ini menjadi landasan profesionalisme kerja. Muslim yang profesional akan mengerjakan tugasnya dengan sebaik mungkin, tidak asal-asalan, dan senantiasa berusaha untuk mencapai hasil terbaik. Hal ini juga didukung dalam hadis-hadis berikut:

- a. Dalam Hadis Riwayat Abu Dzar, Rasulullah SAW bersabda, *"Sesungguhnya Allah mencintai apabila seseorang dari kalian mengerjakan suatu pekerjaan, maka dia melakukannya dengan penuh kesempurnaan."*
- b. Hadis dari Abu Hurairah: *"Sesungguhnya Allah SWT telah memerintahkan kamu untuk melakukan segala sesuatu dengan sebaik-baiknya."*

Oleh karena itu, Islam mendorong umatnya untuk menjadi profesional yang bertanggung jawab, jujur, beretika, dan seimbang dalam menjalani kehidupan mereka, termasuk dalam pekerjaan.

2.9 Penelitian Terdahulu

Sumber penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan rujukan peneliti sekarang adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Albour, Amor (2024)	<i>Determinants and outcomes of talent management practices in Jordanian private sector organisations</i>	X1: <i>Determinants of TM Practices</i> X2: <i>Implemented Practices to Manage Talent</i> Y1: <i>Practice for Organisations and Employee</i>	Dalam konteks penelitian ini, tidak semua variabel berdampak positif pada subjek penelitian. Tidak disebutkan secara spesifik mengenai hasil pengaruh parsial dan stimultan dari penelitian tersebut. Namun penelitian tersebut mencoba untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.
- a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			<p>menganalisis pengaruh parsial dan simultan dari variabel-variabel yang telah disebutkan terhadap praktik Manajemen Bakat (TM) dan hasil-hasilnya saja.</p>
<p>Perbedaan: Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabelnya, yang mana peneliti terdahulu menggunakan dua variabel <i>independent</i> yaitu X1 <i>Determinants of TM Practices</i>, X2 <i>Implemented Practices to Manage Talent</i>, dan variabel dependen Y <i>Practice for organisations and employee</i>. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan sekarang menggunakan tiga variabel <i>independent</i> yang terdiri dari X1 <i>Talent Management</i>, X2 <i>Knowledge Management</i>, X3 <i>Professionalism</i> dan variabel <i>dependent</i> Y Kinerja Karyawan. Kemudian terkait lokasi penelitian yang berbeda.</p>			
<p>Wiblen et al. (2023)</p>	<p><i>Digitalised Talent Management and Automated Talent Decisions: the Implications for HR Professionals</i></p>	<p>Variabel X1: <i>Digitilised Talent Management</i> Variabel X2: <i>Automated Talent Decisions</i> Variabel Y: <i>HR Professionals</i></p>	<p>Hasil penelitian menjelaskan bahwa digitalisasi manajemen talenta dan keputusan otomatis talenta berpengaruh positif akan tetapi tidak berpengaruh signifikan dan tidak dapat dicapai oleh satu kondisi saja, melainkan perlu penekanan pada kebijakan dan keputusan yang diambil perusahaan</p>
<p>Perbedaan: Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabelnya, yang mana peneliti terdahulu menggunakan dua variabel <i>independent</i> yaitu X1 <i>Digitilised Talent Management</i>, X2 <i>Automated Talent Decisions</i>. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan sekarang menggunakan tiga variabel <i>independent</i> yang terdiri dari X1 <i>Talent Management</i>, X2 <i>Knowledge Management</i>, X3 <i>Professionalism</i> dan variabel <i>dependent</i> Y Kinerja Karyawan. Kemudian terkait lokasi penelitian yang berbeda.</p>			
<p>3. Yussof (2023)</p>	<p><i>Exploring the Relationship between Human Capital & Talent Management, Job Satisfaction and Job Performance.</i></p>	<p>Variabel X1: <i>Human Capital</i> Variabel X2: <i>Talent Management</i>, Variabel Y1: <i>Job Satisfaction</i> Variabel Y2: <i>Job Performance</i></p>	<p>Penelitian yang dilakukan oleh Yusoff (2023) meneliti hubungan antara modal manusia & manajemen talenta, kepuasan kerja, dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara</p>

Hak Cipta Dilindungi ini meniadakan seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
 1. Dilarang menjiplak atau menyalin dalam bentuk apa pun, termasuk elektronik dan cetak.
 a. Pengutipan harus mencantumkan sumber.
 b. Pengutipan tidak diperbolehkan untuk tujuan komersial.
 2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			manajemen talenta dan kinerja karyawan.
<p>Perbedaan: Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabelnya, yang mana peneliti terdahulu menggunakan dua variabel <i>independent</i> yaitu X1 <i>Human Capital</i>, <i>Talent Management</i>, dan dua variabel <i>dependent</i> Y1 <i>Job Satisfaction</i> dan Y2 <i>Job Perfomance</i>. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan sekarang menggunakan tiga variabel <i>independent</i> yang terdiri dari X1 <i>Talent Management</i>, X2 <i>Knowledge Management</i>, X3 <i>Professionalism</i> dan variabel <i>dependent</i> Y Kinerja Karyawan. Kemudian terkait lokasi penelitian yang berbeda.</p>			
Khan et al. (2017)	<i>Investigation of talent, talent management, its policies and its impact on working environment. Chinese Management Studies</i>	Variabel X1: Manajemen Talenta Variabel Y1: <i>Working Environment</i> Variabel Y2: <i>Employee Perfomance</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara <i>talent management</i> dan kinerja karyawan di industri perbankan Pakistan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh <i>talent management</i> terhadap budaya kerja dan kinerja karyawan
<p>Perbedaan: Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabelnya, yang mana peneliti terdahulu menggunakan satu variabel <i>independent</i> yaitu X1 Manajemen Talenta, dan dua variabel <i>dependent</i> Y1 <i>Working Environment</i> dan Y2 <i>Employee Perfomance</i>. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan sekarang menggunakan tiga variabel <i>independent</i> yang terdiri dari X1 <i>Talent Management</i>, X2 <i>Knowledge Management</i>, X3 <i>Professionalism</i> dan variabel <i>dependent</i> Y Kinerja Karyawan. Kemudian terkait lokasi penelitian yang berbeda.</p>			
5. Sopiyan (2021)	Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis <i>Talent Management</i> dan <i>Knowledge Management</i>	Variabel X 1: <i>Talent Management</i> Variabel X2: <i>Knowledge Management</i> Variabel Y: Kinerja	Berdasarkan hasil penelitian bahwa <i>talent management</i> dan <i>knowledge management</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan secara stimulan bahwa <i>talent management</i> dan <i>knowledge management</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
<p>Perbedaan: Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabelnya, yang mana peneliti terdahulu menggunakan dua variabel <i>independent</i> yaitu X1 <i>Talent Management</i> X2 <i>Knowledge Management</i>, dan satu variabel <i>dependent</i> Y Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan sekarang menggunakan tiga variabel <i>independent</i> yang terdiri dari X1 <i>Talent Management</i>, X2,</p>			

Hak Cipta Ditinjau dari Undang-Undang

1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ilmiah yang diterbitkan oleh penerbit, kecuali dengan izin penerbit.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>7. Al Shbail (2023)</p>	<p><i>The effective knowledge organization.</i></p>	<p>Variabel X1: <i>Knowledge Management</i> Variabel Y: Kinerja Karyawan Keuangan Perusahaan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>knowledge management</i> dan kinerja keuangan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>knowledge management</i> memiliki pengaruh signifikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan keuangan perusahaan.</p>
<p>Perbedaan: Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabelnya, yang mana peneliti terdahulu menggunakan empat variabel <i>independent</i> yaitu X1 <i>Knowledge Management</i> satu variabel <i>dependent</i> Y Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan sekarang menggunakan tiga variabel <i>independent</i> yang terdiri dari X1 <i>Talent Management</i>, X2, <i>Knowledge Management</i>, X3, <i>Professionalism</i> dan variabel <i>dependent</i> Y Kinerja Karyawan. Kemudian terkait lokasi penelitian yang berbeda.</p>			
<p>8. Chandra (2020)</p>	<p><i>The Impact of Knowledge Management Processes on Employee Performance in the Jordanian Banking Sector</i></p>	<p>Variabel X1: <i>Knowledge Management</i> Variabel Y <i>Employee Performance</i></p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian, variabel <i>KM</i> menunjukkan hasil yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di perbankan sektor di Jordan</p>
<p>Perbedaan: Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabelnya, yang mana peneliti terdahulu menggunakan satu variabel <i>independent</i> yaitu X1 <i>Knowledge Management</i> dan satu variabel <i>dependent</i> Y <i>Job Performance</i>. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan sekarang menggunakan tiga variabel <i>independent</i> yang terdiri dari X1 <i>Talent Management</i>, X2, <i>Knowledge Management</i>, X3, <i>Professionalism</i> dan variabel <i>dependent</i> Y Kinerja Karyawan. Kemudian terkait lokasi penelitian yang berbeda.</p>			
<p>8. Chandra (2020)</p>	<p>Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat Samarinda</p>	<p>Variabel X: <i>Knowledge Management</i> Variabel Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>Berdasarkan penelitian yang dilakukan Chandra, <i>knowledge management</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat Samarinda yang ditunjukkan oleh data</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan umum.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			berupa hubungan <i>KM</i> dan kinerja berupa tanpa adanya aturan dan pedoman yang jelas karyawan tidak akan memiliki kinerja yang baik.
<p>Perbedaan: Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabelnya, yang mana peneliti terdahulu hanya menggunakan satu variabel <i>independent</i> yaitu <i>X Knowledge Management</i>, dan satu variabel <i>dependent</i> Y Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan sekarang menggunakan tiga variabel <i>independent</i> yang terdiri dari <i>X1 Talent Management</i>, <i>X2, Knowledge Management</i>, <i>X3, Professionalism</i> dan variabel <i>dependent</i> Y Kinerja Karyawan. Kemudian terkait lokasi penelitian yang berbeda.</p>			
Green (2023)	Medical students' views on what professionalism means: an Ubuntu perspective. <i>Advances in Health Sciences Education</i> ,	Variabel X: Profesionalisme Variabel Y: Kinerja Mahasiswa Kedokteran	Kesimpulan pada penelitian ini menampilkan bahwa Profesionalisme mempengaruhi secara signifikan Kinerja mahasiswa kedokteran.
<p>Perbedaan: Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabelnya, yang mana peneliti terdahulu hanya menggunakan satu variabel <i>independent</i> yaitu X Profesionalisme, dan satu variabel <i>dependent</i> Y Kinerja. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan sekarang menggunakan tiga variabel <i>independent</i> yang terdiri dari <i>X1 Talent Management</i>, <i>X2, Knowledge Management</i>, <i>X3, Professionalism</i> dan variabel <i>dependent</i> Y Kinerja Karyawan. Kemudian terkait lokasi penelitian yang berbeda.</p>			
10. Waterkamp (2017)	<i>Investigation of Professionalism, its policies and its impact on employee perofomance. Chinese Management Studies.</i>	Variabel X1: Profesionalisme Variabel Y: Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Rizka, Profesionalisme (X1) memiliki pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
<p>Perbedaan: Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang dapat dilihat dari variabelnya, yang mana peneliti terdahulu hanya menggunakan tiga variabel <i>independent</i> yaitu <i>X1 Profesionalisme</i>, dan satu variabel <i>dependent</i> Y Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan sekarang menggunakan tiga variabel <i>independent</i> yang terdiri dari <i>X1 Talent Management</i>, <i>X2, Knowledge Management</i>, <i>X3, Professionalism</i> dan variabel <i>dependent</i> Y Kinerja Karyawan. Kemudian terkait lokasi penelitian yang berbeda.</p>			

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.10 Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel yang akan dijabarkan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independent*)

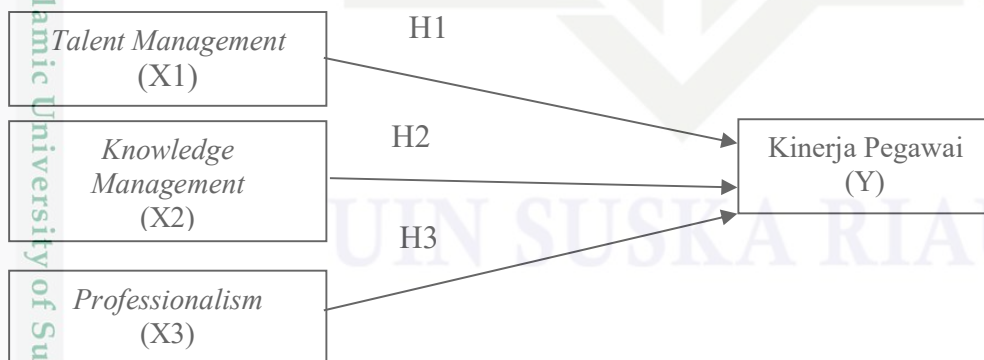
- a. *Talent Management* (X1)
- b. *Knowledge Management* (X2)
- c. *Professionalism* (X3)

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

- a. Kinerja Karyawan (Y1)

Kerangka pemikiran yang dilakukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan:

→ : Pengaruh secara parsial

2.11 Konsep Operasional Variabel

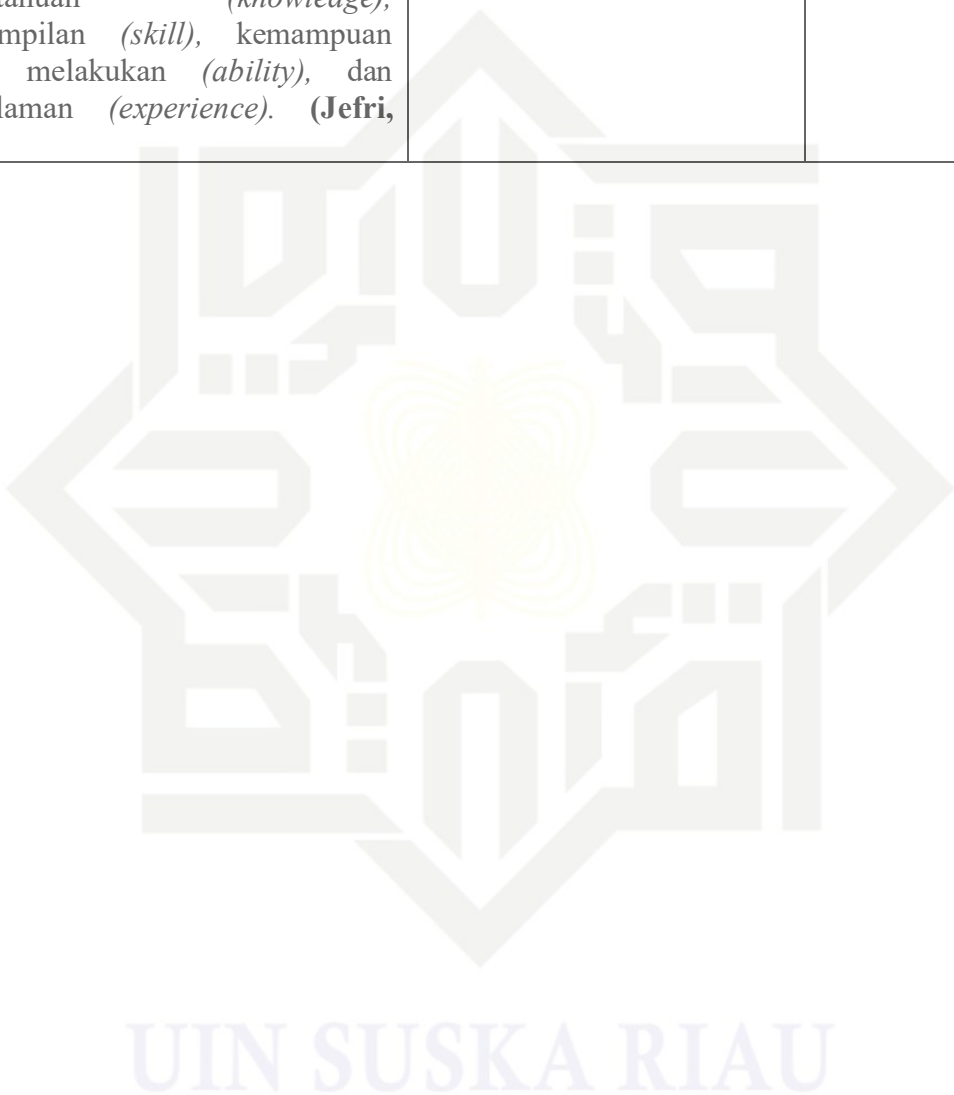
Tabel 2.2 Dasar Konsep Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
<p>Kinerja (Y)</p> <p>Uraian: Hak Cipta Diindungi Undang-Undang</p>	<p>Kinerja merupakan pencapaian atau tingkat kepuasan seseorang dalam menyelesaikan tugas dalam periode tertentu, dibandingkan dengan berbagai standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disetujui. (Veithzal, 2015)</p>	<p>1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Penyelesaian Tugas 4. Ketepatan Waktu 5. Kerjasama (Veithzal, 2015)</p>	<p>Likert</p>
<p>Talent Management (X1)</p> <p>Uraian: Hak Cipta Diindungi Undang-Undang</p>	<p>Manajemen talenta merupakan proses berkelanjutan untuk mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi (<i>softskill</i> dan <i>hardskill</i>) sesuai kebutuhan perusahaan. Tujuannya adalah memastikan perusahaan memiliki aset berharga berupa tenaga kerja terampil dan kompeten untuk menghadapi persaingan bisnis. Proses ini melibatkan identifikasi, pengembangan, dan pengelolaan karyawan berdasarkan keahlian, jabatan, serta deskripsi dan spesifikasi pekerjaan masing-masing. (Zunaidah, 2020)</p>	<p>1. <i>Planning</i> 2. <i>Recruitment</i> 3. <i>Selection</i> 4. <i>Coaching</i> 5. <i>Reward and Recognition</i> (Zunaidah, 2020)</p>	<p>Likert</p>
<p>Knowledge Management (X2)</p> <p>Uraian: Hak Cipta Diindungi Undang-Undang</p>	<p>Manajemen pengetahuan adalah seperangkat proses menciptakan dan berbagi pengetahuan di seluruh organisasi untuk mengoptimalkan pencapaian misi dan tujuan organisasi. Ini melibatkan peningkatan penggunaan pengetahuan organisasi melalui praktik manajemen informasi dan pembelajaran organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam pengambilan keputusan.</p>	<p>1. Penciptaan Pengetahuan 2. Akuisisi Pengetahuan 3. Transfer Pengetahuan 4. Pemanfaatan Pengetahuan (Ninik, 2017)</p>	<p>Likert</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengagumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>Professionalism</p>	<p>(Ninik, 2017) <i>Professionalism</i> adalah kecocokan antara kemampuan yang dimiliki seseorang dengan kebutuhan tugas. Kemampuan tersebut meliputi pengetahuan (<i>knowledge</i>), keterampilan (<i>skill</i>), kemampuan untuk melakukan (<i>ability</i>), dan pengalaman (<i>experience</i>). (Jefri, 2017)</p>	<p>1. Keahlian Kerja 2. Kemandirian 3. Pengetahuan/Pendidikan (Jefri, 2017)</p>	<p><i>Likert</i></p>
-------------------------------	---	---	----------------------





Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Kantor Pusat Menara Dang Merdu Bank Riau Kepri Syariah (Perseroda) Divisi Manajemen Sumber Daya Insani Lantai 10, Jl. Jendral Sudirman, No. 462, Pekanbaru, Riau. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai bulan Juni 2024.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber objek penelitian dilakukan. Data utama dari penelitian ini adalah kinerja karyawan Kantor Pusat Menara Dang Merdu BRKS Pekanbaru, variabel *talent management*, *knowledge management* dan *professionalism* diperoleh dari responden.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungan dengan masalah yang akan dibahas. Data pada penelitian ini diperoleh dari sumber artikel, jurnal dan data perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dapat dipandang sebagai kelompok studi peneliti, sasaran penelitian peneliti, lingkup organisasi generalisasi penelitian, objek/subjek penelitian yang ditetapkan, atau kelompok sampel peneliti (**Sugiyono, 2017**). Penelitian ini dilakukan di Divisi Manajemen Sumber Daya Insani lantai 10 BRKS Pusat, dan karyawan sebagai responden. Karena divisi ini memiliki peran sentral dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia di BRKS, untuk menguji *talent management*, *knowledge management*, dan *professionalism* yang diterapkan pada divisi ini secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan di divisi yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia.

3.3.2 Sampel

Populasi yang luas dengan jumlah dan karakteristik tertentu dapat dipelajari melalui sampel, yaitu bagian kecil dari populasi yang mewakili keseluruhannya. Hal ini dilakukan karena keterbatasan sumber daya seperti dana, tenaga, dan waktu. Kesimpulan yang diperoleh dari sampel yang representatif ini dapat diberlakukan untuk seluruh populasi (**Sugiyono, 2017**). Adapun peneliti menggunakan sampel jenuh untuk mengambil sampel penelitian ini yakni seluruh karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Insani lantai 10 BRKS Pusat Pekanbaru.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan:

3.4.1 Kuesioner (Angket)

Peneliti menggunakan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang melibatkan penyebaran pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner efektif jika peneliti memahami variabel yang ingin diukur dan ekspektasi terhadap responden. Kuesioner juga efisien untuk mengumpulkan data dari banyak responden yang tersebar luas. Dalam penelitian ini, digunakan skala Likert yang menyediakan pilihan jawaban "sangat setuju", "setuju", "netral", "tidak setuju", dan "sangat tidak setuju". Skala *likert* memungkinkan responden menilai berbagai objek yang diukur dengan tingkatan yang berbeda (Sugiyono, 2017).

3.5 Analisis Data

3.5.1 Metode Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dapat dilakukan dengan dua jenis statistik. Pemilihan jenis statistik yang tepat bergantung pada karakteristik data yang dianalisis. Setelah data terkumpul dari seluruh responden atau sumber lain, peneliti melakukan analisis data. Analisis data ini meliputi beberapa langkah, yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, membuat tabel data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono (2017)).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian ini menggunakan skala *likert* untuk mengukur tanggapan responden terhadap pertanyaan sosial. Skala *likert* menyediakan pilihan jawaban yang berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif. Pada item pertanyaan positif, nilai tertinggi diberikan untuk "sangat setuju". Sebaliknya, pada item pertanyaan negatif, nilai tertinggi diberikan untuk "sangat tidak setuju".

Tabel 3.1 Instrumen Skala *Likert*

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Kurang Setuju	2
5.	Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, (2017)

3.6 Alat Pengukuran Menggunakan Smart PLS 3.0

Smart PLS (Partial Least Square) adalah perangkat lunak yang digunakan untuk pemodelan persamaan struktural berbasis varian (*variance-based SEM*). Metode ini sangat berguna untuk menganalisis hubungan kompleks antara variabel laten dan indikatornya. *Smart PLS 3.0* banyak digunakan dalam penelitian karena kemampuannya dalam menangani sampel kecil, model kompleks, dan data yang tidak memenuhi asumsi normalitas. Perangkat lunak ini juga menyediakan berbagai fitur analisis yang memudahkan peneliti dalam menguji validitas dan reabilitas (analisis model), kemudian pengaruh dan signifikansi variabel (analisis struktural) hingga hipotesis dan menginterpretasikan hasil penelitian (**Santosa, 2018**).

Smart PLS menggunakan pendekatan non-parametrik, yang berarti tidak memerlukan asumsi distribusi data normal. Hal ini sangat menguntungkan dalam

penelitian sosial dan bisnis di mana data sering kali tidak terdistribusi secara normal. *Smart PLS* juga mampu menangani model dengan banyak variabel dan hubungan yang kompleks, yang sering kali sulit dianalisis dengan metode lain. Selain itu, *Smart PLS* menyediakan berbagai fitur visualisasi yang membantu peneliti dalam memahami dan menginterpretasikan hasil analisis.

Kelebihan lain dari *Smart PLS* adalah kemampuannya dalam menguji hipotesis secara komprehensif. *Smart PLS* dapat menguji hipotesis langsung (*direct effect*) maupun hipotesis tidak langsung (*indirect effect*) antara variabel laten. Selain itu, *Smart PLS* juga dapat menguji efek moderasi (*moderation effect*) dan efek mediasi (*mediation effect*), yang memungkinkan peneliti untuk memahami lebih dalam tentang mekanisme hubungan antar variabel.

Dalam penelitian ini, *Smart PLS 3.0* digunakan untuk menganalisis data kuesioner yang dikumpulkan dari karyawan BRKS. Variabel laten yang diukur dalam penelitian ini adalah *Talent Management*, *Knowledge Management*, *Professionalism*, dan Kinerja Karyawan. *Smart PLS* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut dan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini

3.7 Analisis *Outer Model* (Model Pengukuran)

Analisis model pengukuran bertujuan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel laten yang ingin diukur. Beberapa indikator yang digunakan untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengukur validitas dan reliabilitas model pengukuran berdasarkan pendapat ahli **Santosa (2018)** adalah:

- a. *Convergent Validity* (Validitas Konvergen): Nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan $> 0,7$.
- b. *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan): Nilai *crossloading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Caranya dengan membandingkan nilai konstruk yang dituju harus lebih besar dengan nilai konstruk yang lain.
- c. *Composite Reliability* (Reliabilitas Komposit): Pengukuran apabila nilai reliabilitas $> 0,7$ maka nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.
- d. *Average Variance Extracted* (AVE): Rata-rata varian yang setidaknya sebesar 0,5.

3.8 Analisis Inner Model (Model Struktural)

Analisis model struktural bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel laten dalam penelitian ini. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kesesuaian berdasarkan pendapat ahli **Santosa (2018)** model struktural adalah:

- a. *R Square* (Koefisien Determinasi): Koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menjelaskan “kriteria batasan nilai R square ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67 sebagai substantial; 0,33 sebagai moderat dan 0,19 sebagai lemah”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. *Effect Size* (F Square): Untuk mengetahui kebaikan model. Interpretasi nilai f square yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil; 0,15 memiliki pengaruh moderat dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level struktural.

3.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t statistik dengan nilai kritis 1,96 (pada tingkat signifikansi 5%). Jika t statistik melebihi 1.96, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Kepuasan serupa juga diambil jika nilai p (probabilitas) kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh cenderung mendukung hipotesis alternatif (Santosa, 2018).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

5.1 Sejarah Bank Riau Kepri Syariah

Bank Riau Kepri Syariah (BRKS) berawal dari Bank Pembangunan Daerah Riau yang didirikan pada 1 April 1966 berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 1962 tentang Bank Pembangunan Daerah. Seiring perkembangannya, bank ini mengalami beberapa perubahan status dan penyesuaian peraturan daerah yang mendasarinya. Pada tahun 2002, Bank Pembangunan Daerah Riau berubah status dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) sesuai keputusan RUPS dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Perubahan badan hukum ini disahkan oleh Menteri Kehakiman dan HAM serta mendapat persetujuan dari Bank Indonesia.

Pada tahun 2010, PT. Bank Pembangunan Daerah Riau berubah nama menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri setelah mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan HAM RI dan Bank Indonesia. Perubahan nama ini diresmikan oleh Gubernur Riau dan Gubernur Kepulauan Riau pada 13 Oktober 2010 di Batam. Pada April 2019, Gubernur Riau bersama 21 pemegang saham BRK menyepakati konversi bank ini menjadi bank syariah. Proses konversi dipercepat mulai September 2020 dengan semangat "Menggesa Menuju Syariah." Pada April 2021, manajemen BRK secara resmi mengajukan permohonan konversi kepada OJK beserta dokumen dan persyaratan yang diperlukan. Setelah melalui proses verifikasi dan validasi yang ketat, OJK akhirnya mengeluarkan izin konversi melalui SK Dewan Komisioner tertanggal 4 Juli 2022.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Pada tanggal 25 Agustus 2022, Wakil Presiden RI, KH Ma'ruf Amin, secara resmi mengesahkan konversi Bank Riau Kepri menjadi BRKS di Menara Dang Merdu Bank Riau Kepri. Peresmian ini menandai awal dari perjalanan BRKS dalam memberikan layanan perbankan berbasis syariah kepada masyarakat Riau dan Kepulauan Riau. Saham BRKS 100% dimiliki oleh Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota se-Provinsi Riau dan Kepulauan Riau. Dengan semangat baru, BRKS berkomitmen untuk menjadi mitra usaha dalam mendorong pertumbuhan daerah sebagai bank kebanggaan masyarakat Riau dan Kepulauan Riau. Visi dan misi perusahaan berfokus pada pertumbuhan ekonomi daerah, menjadikan BRKS berperan strategis dalam pembangunan ekonomi.

Strategi BRKS berfokus pada konsep pelayanan prima kepada nasabah dengan formulasi bisnis yang terfokus pada segmen pasar tertentu. Reorganisasi struktur perusahaan menjadi berbasis *Strategic Business Unit* (SBU), peningkatan jaringan distribusi yang didukung teknologi informasi, dan pengembangan sumber daya manusia yang profesional menjadi langkah-langkah penting dalam mencapai tujuan tersebut. Dengan mengusung tema "*Reaching The Excellence*" dan motto "*The Spirit to Grow*", BRKS berkomitmen memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah dan pemegang saham melalui redefinisi paradigma bisnis bank ke arah yang lebih baik secara berkelanjutan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

5.2 Visi dan Misi Organisasi

5.2.1 Visi Bank Riau Kepri Syariah

“Mewujudkan Bank Syariah yang Inklusif, *Resilient* dan Modern Pilihan Utama Masyarakat yang Berkontribusi Signifikan Terhadap Pembangunan Daerah Berkelanjutan”.

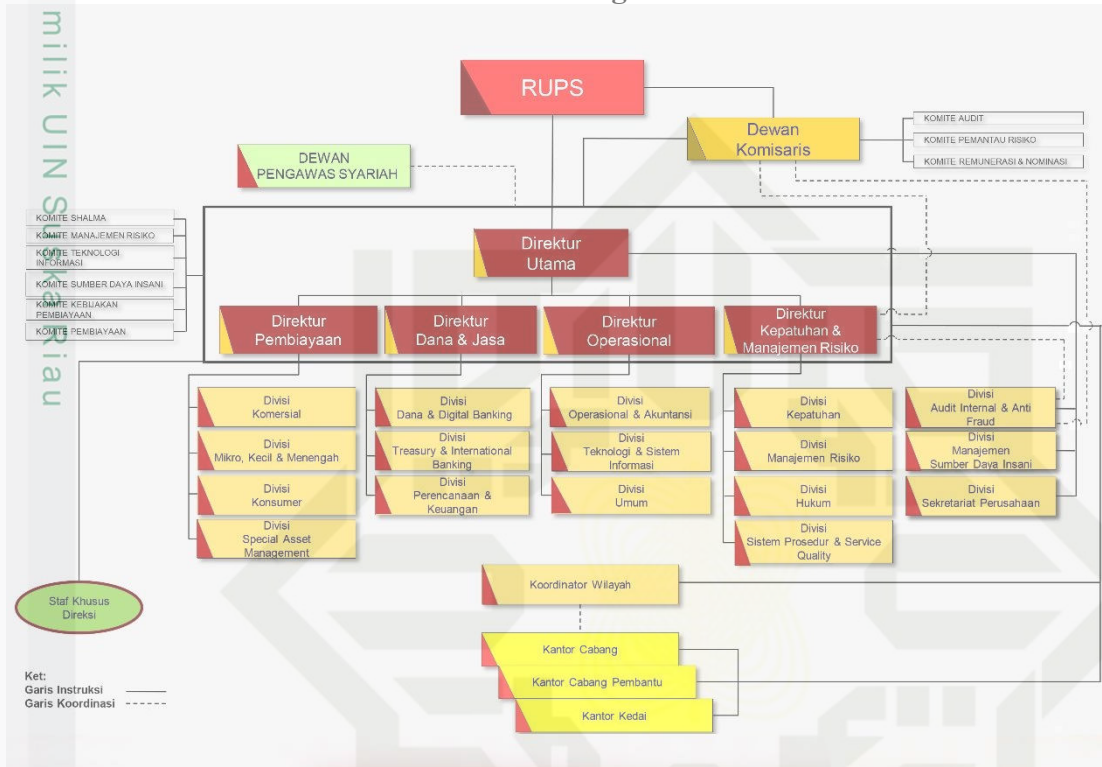
5.2.2 Misi Bank Riau Kepri Syariah

- a. Mendorong pertumbuhan perekonomian daerah yang berkelanjutan menuju pembangunan ekonomi nasional;
- b. Memberikan solusi layanan keuangan berbasis syariah dengan dukungan teknologi terkini;
- c. Memperkuat pembangunan usaha mikro, kecil, dan menengah untuk mencapai kesejahteraan umat;
- d. Mengelola dana daerah dan dunia usaha nasional secara optimal dan profesional;
- e. Mengembangkan SDI berkualitas yang siap menghadapi transformasi dalam nilai-nilai syariah universal.

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BRKS Pusat



Sumber: Website Resmi Bank Riau Kepri Syariah Pusat

5.4 Divisi Manajemen Sumber Daya Insani

Divisi Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) BRKS berkomitmen untuk mengembangkan potensi pegawai seiring pertumbuhan perusahaan. Pengembangan ini dilakukan melalui berbagai program pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi yang disesuaikan dengan kebutuhan individu dan perusahaan. Proses pengembangan SDM di BRKS dimulai dengan analisis kebutuhan, dilanjutkan dengan penetapan tujuan, pengembangan metode dan materi pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan diakhiri dengan evaluasi pelatihan. Pelatihan yang diberikan berfokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai untuk mendukung kinerja saat ini dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengembangan karier di masa depan. Pada tahun 2021, BRKS telah melaksanakan 222 kegiatan pendidikan dan pelatihan dengan total peserta mencapai 10.356 pegawai. Selain itu, BRKS juga menyediakan layanan konseling untuk membantu pegawai mengatasi masalah pribadi dan pekerjaan yang dapat memengaruhi kinerja mereka.

Adapun tugas Divisi Manajemen Sumber Daya Insani meliputi:

1. Perencanaan dan Pengembangan SDM:
 - a. Menganalisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai.
 - b. Merancang program pelatihan, pengembangan, dan sertifikasi yang relevan.
 - c. Mengevaluasi efektivitas program pengembangan SDM.
2. Pelaksanaan Program Pengembangan SDM:
 - a. Mengorganisir dan melaksanakan berbagai kegiatan pelatihan, seminar, *workshop*, dan kursus.
 - b. Memfasilitasi pendidikan karier dan sertifikasi profesi bagi pegawai.
3. Layanan Konseling:
 - a. Menyediakan layanan konseling untuk membantu pegawai mengatasi masalah pribadi dan pekerjaan.
 - b. Memberikan dukungan dan bimbingan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Administrasi Kepegawaian:

- a. Mengelola data dan informasi terkait pegawai.
- b. Mengurus administrasi terkait rekrutmen, promosi, mutasi, dan pemberhentian pegawai.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Talent Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa penerapan *Talent Management* yang efektif, seperti program pelatihan dan pengembangan yang relevan, sistem penilaian kinerja yang adil, dan program retensi yang menarik, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.
2. *Knowledge Management* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan pengetahuan di perusahaan, meskipun penting, tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh implementasi *Knowledge Management* yang belum optimal, kurangnya aksesibilitas terhadap pengetahuan yang relevan, atau kurangnya motivasi karyawan untuk memanfaatkan pengetahuan yang tersedia.
3. *Professionalism* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat profesionalisme karyawan tidak secara langsung mempengaruhi kinerja mereka. Mungkin terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja, atau pengukuran

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

profesionalisme yang digunakan dalam penelitian ini belum sepenuhnya mencakup semua aspek yang relevan.

4. Terdapat perbedaan antara kinerja yang belum optimal yang dijelaskan pada bagian pendahuluan dengan hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa telah melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin. Bagian pendahuluan mencerminkan perspektif manajemen yang memiliki standar penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan. Hasil kuesioner, di sisi lain, mencerminkan penilaian karyawan terhadap kinerja mereka sendiri, yang mungkin bersifat subjektif. Bagian pendahuluan menggambarkan kinerja karyawan pada periode waktu tertentu di masa lalu sedangkan hasil kuesioner merupakan tanggapan kinerja karyawan pada saat pengisian kuesioner, di mana situasi atau kondisi telah berubah.

6.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa batasan, antara lain:

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini hanya berfokus pada Kantor Pusat Menara Dang Merdu Bank Riau Kepri Syariah (BRKS) Pekanbaru, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke kantor cabang atau unit bisnis lain di BRKS, atau ke bank syariah lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jumlah Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dari seluruh populasi karyawan di Divisi Manajemen Sumber Daya Insani. Meskipun sampel jenuh digunakan, jumlah responden tergolong sedikit dapat membatasi generalisasi hasil penelitian.

3. Variabel Penelitian

Penelitian ini hanya meneliti tiga variabel independen (*Talent Management*, *Knowledge Management*, dan *Professionalism*) dan satu variabel dependen (Kinerja Karyawan). Mungkin terdapat variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini namun dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data utama. Meskipun kuesioner merupakan metode yang umum digunakan, namun terdapat potensi bias dalam jawaban responden. Peneliti tidak sempat melakukan sesi wawancara dengan beberapa karyawan untuk mengkonfirmasi jawaban kuesioner karena batasan waktu penelitian yang relatif singkat.

5. Metode Analisis Data

Peneliti hanya menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial menggunakan *Partial Least Squares* (PLS). Penelitian ini tidak menguji pengaruh variabel independen secara simultan atau keseluruhan terhadap variabel dependen. Selain itu, peneliti menggunakan *Smart PLS 3.0* untuk analisis data dan tidak menggunakan perangkat lunak statistik lain seperti SPSS. Hal ini dilakukan karena *Smart PLS 3.0* dirasa lebih sesuai untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

analisis dengan sampel kecil dan model yang kompleks, seperti yang digunakan dalam penelitian ini. *Smart PLS 3.0* juga lebih mudah digunakan untuk pemodelan berbasis varian (*variance-based SEM*) seperti *Partial Least Squares (PLS)*, dibandingkan dengan SPSS yang lebih umum digunakan untuk pemodelan berbasis kovarian (*covariance-based SEM*).

6. Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam periode waktu tertentu (Maret hingga Juni 2024). Perubahan kondisi internal atau eksternal perusahaan setelah periode penelitian ini dapat mempengaruhi relevansi hasil penelitian.

6.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Meningkatkan efektivitas implementasi *Talent Management*. perusahaan sebaiknya meningkatkan sistem penghargaan (reward) agar lebih sesuai dengan kinerja karyawan, karena pada item X1.9, persentase responden yang menjawab “sangat setuju” lebih rendah dibandingkan item lainnya. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan komunikasi internal terkait program pengembangan karier, mengingat item X1.10 juga menunjukkan persentase “sangat setuju” yang rendah.
2. Mengevaluasi dan memperbaiki implementasi *Knowledge Management*. Perusahaan perlu meningkatkan sistem manajemen pengetahuan agar lebih

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengakomodasi ide dan inovasi dari karyawan. Hal ini dikarenakan item X2.9 dan X2.10 menunjukkan banyak responden yang tidak setuju. Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan kolaborasi dalam mengembangkan dan berbagi pengetahuan di lingkungan perusahaan.

3. Meninjau kembali konsep dan pengukuran profesionalisme. Perusahaan perlu menekankan pentingnya ketepatan waktu dan penggunaan bahasa yang sopan dan profesional dalam komunikasi. Hal ini dikarenakan item X3.2 dan X3.3 menunjukkan banyak responden yang tidak setuju. Perusahaan dapat mengadakan pelatihan atau sosialisasi untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman karyawan terkait profesionalisme.

4. Mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel, yaitu *Talent Management*, *Knowledge Management*, dan *Professionalism*. Namun, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut disarankan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Daftar Pustaka

- Al Qur'an Dan Terjemahan. Departemen Agama RI, Bandung : Diponegoro.
- Alharabi, M. S., Adeiza, A., Abdelfattah, F., Fatma, M., Fawehinmi, O., & Aigbogun, O. (2022). Talent management practices on employee performance: a mediating role of employee engagement in institution of higher learning: quantitative analysis. *Industrial and Commercial Training*, 54(4), 589-612.
- Al Shbail & Alserhan, H. (2020). The Role Of Organizational Commitment In The Relationship Between Human Resource Management Practices And Competitive Advantage In Jordanian Private Universities. *Management Science Letters*, 10(16), 3757-3766.
- Al, Shbail, Mohammed, A. B., Al-Okaily, M., Qasim, D., & Al-Majali, M. K. (2023). The Impact of Knowledge Management Processes on Employee Performance in the Jordanian Banking Sector. *International Journal of Information Management Data Insights*, 4(1), 100215.
- Aljbour, A. (2024). *Determinants And Outcomes Of Talent Management Practices In Jordanian Private Sector Organizations* (Doctoral Thesis, Queensland University Of Technology).
- Arifin, Z. D. (2023). *Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi* (Doctoral Dissertation, Universitas Batanghari Jambi).
- Bailey, N., Chai, W., & Sutner, S. (2023). What Is Human Resource Management (Hrm)?: Definition From Techtarget. <https://www.techtarget.com/Searchhrsoftware/Definition/Human-Resource-Management-Hrm>.
- Batool, S., Khattak, S. R., & Saleem, Z. (2016). Professionalism: A Key Quality Of Effective Manager. *Journal Of Managerial Sciences*, 10(1).
- Bresciani, S., Rehman, S. U., Giovando, G., & Alam, G. M. (2023). The Role Of Environmental Management Accounting And Environmental Knowledge Management Practices Influence On Environmental Performance: Mediated-Moderated Model. *Journal Of Knowledge Management*, 27(4), 896-918.
- Chandra, D. K. (2020). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpd Kaltim Kaltara Kantor Pusat Samarinda* Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Darwish, T. K., Singh, S., & Khassawneh, O. (2021). Human resource management and organisational performance: The mediating role of social exchange. *European Management Review*, 18(1), 125-136.
- Devnul, A. R. (2023). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Ghozali, I. (2016). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0* (Edisi Revisi). Cv Pustaka Risalah Utama.
- Green-Thompson, L., George, A., Wyatt, T., & Kuper, A. (2023). Medical students' views on what professionalism means: an Ubuntu perspective. *Advances in Health Sciences Education*, 1-17.
- Hadist Dan Terjemahan. Kemenag.Go.Id. <https://Aceh.Kemenag.Go.Id/Baca/Kitab-Hadis-Online>
- Ichsan, R. N., Nasution, L., & Setiadi, D. (2022). The Influence Of Work Ethics And Work Professionalism On Performance At Pt. Bri Branch Singamangaraja Medan. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 118-125.
- Imron, M., Syarifudin, E., & Firdaos, R. (2024). Coaching, Development, Andi Employee Empowerment Andi Their Influence On Employee Performance At The Cilegon City Baznas Office. *Reflection: Education Andi Pedagogical Insights*, 1(4), 193-202.)
- Ir Hj Umi Rusilowati, M. M. (2022). *Organisasi Pembelajaran*. Cipta Media Nusantara.
- Jeffri, Iswanto. (2017). Kompetensi, Profesionalisme Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 14(2), 184-191.
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (2). Cv. Pena Persada.
- Khan, M. S., Saddozai, S. K., Hui, P., Akram, U., & Memon, S. (2017). Investigation of talent, talent management, its policies and its impact on working environment. *Chinese Management Studies*, 11(3), 538-554.
- King, W. R. (2018). The effective knowledge organization. In *Current topics in management* (pp. 13-37). Routledge.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Kusumaningrum, S. W. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Retensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Sultan Agung).
- Lee Khuay Guan Lionel, Sukhumpong Channuwong, & Kulpornpath Wongmajarpinya. (2023). Human Resource Management Andi Organizational Performance. *International Journal Of Advanced Research*, 11(05), 872-881. Doi: 10.21474/Ijar01/16940.
- Mahyarni, SE., MM. Idrus, M. S., & Rohman, F. (2013). Knowledge factors of knowledge-sharing intention and behavior. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 1(2), 103-115.
- Muhson, A. (2022). Analisis Statistik Dengan Smartpls: Path Analysis, Confirmatory Factor Analysis, & Structural Equation Modeling.
- Muin, F. (2024). The Merit System On The Act No. 20 Of 2023 About The State's Civil Apparatus And Public Services. *Supremasi Hukum*, 20(01), 88-95.
- Ndruru, Y., Zalukh, R. K., & Tampubolon, M. (2024). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Di Pt. Ori Ginalnest Indonesia Medan. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1280-1290.)
- Ninik Probosari dan Yuni Siswanti. (2017). *Manajemen Pengetahuan: Pendekatan Konsep dan Aplikasi Riset*. Media Mandala.
- Onika, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd Pasar Jaya Di Sunter, Jakarta Utara/Febrri Onika/26180518/Pembimbing: Ponco Priyantono.
- Pasaribu, G. (2021). *Pengaruh Knowledge Management, Skills, Ability Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Patrick, P., & Mazhar, S. (2019). Core Functions Of Human Resource Management Andi Its Effectiveness On Organization: A Study. *International Journal Of Research In Economics Andi Social Sciences*, 9(5), 257).
- Prasetyo, A. F. (2022). *Pengaruh Talent Management Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pelindo Husada Citra (Phc)* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Pratiwi, R. N., & Purboyo, P. (2023). The Influence Of Employee Performance And Professionalism On The Quality Of Public Services At The National And Political Unity Agency Of Banjarmasin City.
- Ramadhani, T. D. (2021). *Pengaruh Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Independen, dan Peran Supervisi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Kabupaten Siak* (Doctoral dissertation, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya).
- Rifai, A. (2015). Partial Least Square-Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Untuk Mengukur Ekspektasi Penggunaan Repositori Lembaga: Pilot Studi Di Uin Syarif Hidayatullah Jakarta. *Al Maktabah*, 14(1).
- Sadozai, S. K., Hui, P., Akram, U., Khan, M. S., & Memon, S. (2017). Investigation of talent, talent management, its policies and its impact on working environment. *Chinese Management Studies*, 11(3), 538-554.
- Santosa, P. I. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif: Pengembangan Hipotesis Dan Pengujiannya Menggunakan Smartpls.
- Smith, K. J., Flaxman, C., Farland, M. Z., Thomas, A., Buring, S. M., Whalen, K., & Patterson, F. (2020). Development and validation of a situational judgement test to assess professionalism. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 84(7), ajpe7771.
- Solling Hamid, R., & M Anwar, S. (2019). Structural Equation Modeling (Sem) Berbasis Varian.
- Sopriyan, P. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Talent Management dan Knowledge Management. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 151-162.
- Sudiantini, D., Ayu, M. P., Aswan, M. C. A. S., Prastuti, M. A., & Apriliya, M. (2023). Transformasi Digital: Dampak, Tantangan, Dan Peluang Untuk Pertumbuhan Ekonomi Digital. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 21-30.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Cv Alfabeta.
- Suryani, W. (2022). Profesionalisme Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Tengah. Universitas Lampung, Bandar Lampung.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Susano, A., Subiyantoro, H., & Meirinaldi, M. (2023, July). The Influence Of Talent Management On Employee Performance. In Proceedings Of The 3rd International Conference On Law, Social Science, Economics, Andi Education, Iclssee 2023, 6 May 2023, Salatiga, Central Java, Indonesia.
- Verthzal, R., & Sagala, E. J. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. *Perusahaan. Edisi ke-7, Depok: PT Rajagrafindo.*
- Wang, J., Bartram, T., & Cooke, F. L. (2019). Well-being-oriented human resource management practices and employee performance in the Chinese banking sector: The role of social climate and resilience. *Human Resource Management, 58*(1), 85-97.
- Waterkamp, C. I., Tawas, H. N., & Mintardjo, C. (2017). *Investigation of Professionalism, its policies and its impact on employee peformance. Chinese Management Studies. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5*(3).
- Wiblen, S., Jarrahi, M. H., & Gellatly, J. (2023). Digitalised Talent Management and Automated Talent Decisions: the Implications for HR Professionals. *The International Journal of Human Resource Management, 34*(12), 2477-2500.
- Yusoff, B., Padlee, S. F., Ahmad, A., Anang, Z., & Ahmad, R. Exploring the Relationship between Human Capital & Talent Management, Job Satisfaction and Job Performance. *Binyamin and Padlee, Siti Falindah and Ahmad, Azlinzuraini and Anang, Zuraini and Ahmad, Rohana, Exploring the Relationship between Human Capital & Talent Management, Job Satisfaction and Job Performance.*
- Zhang, X., Chu, Z., Ren, L., & Xing, J. (2023). Open Innovation And Sustainable Competitive Advantage: The Role Of Organizational Learning. *Technological Forecasting And Social Change, 186*, 122114
- Zunaidah, Z. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. *Jurnal Al-Iqtishad, 13*(1), 19-34.
- Zunaidah dan Denny Nabawi. (2020). *Manajemen Talenta*. UPT. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Kepada

Bapak/Ibu Responden

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Yosep Adi Saputra mahasiswa semester 8 Program Studi S1 Manajemen konsentrasi sumber daya manusia Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam rangka melaksanakan penelitian skripsi dengan judul “**Pengaruh *Talent Management, Knowledge Management, Dan Professionalism Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Menara Dang Merdu Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru***”. Saya meminta ketersediaan bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian saya.

Adapun informasi dari Bapak/Ibu berikan nantinya saya berikan jaminan kerahasiaannya dan tidak akan disalahgunakan. Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu yang berkenan mengisi kuesiner penelitian ini.

Hormat Saya,

Yosep Adi Spautra
120701212315

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

A. Identitas Responden

1. Nama/Inisial :
2. Jenis Kelamin :
Laki-Laki Perempuan
3. Pendidikan Terakhir
SMA Sederajat S1 S3
Diploma S2
4. Lama Bekerja
≤ 1 Tahun ± 6-10 Tahun
± 1-5 Tahun ≥ 10 Tahun
5. Status Karyawan
Tetap Kontrak

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah pertanyaan terlebih dahulu secara seksama jawablah dengan baik dan benar.
2. Berikan tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dan benar menurut bapak/ibu.
3. Masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala *likert*, yaitu:

a) Sangat Setuju	= 5
b) Setuju	= 4
c) Netral	= 3
d) Tidak Setuju	= 2
e) Sangat Tidak Setuju	= 1

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

C. Pertanyaan Terkait Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan pencapaian atau tingkat kepuasan seseorang dalam menyelesaikan tugas dalam periode tertentu, dibandingkan dengan berbagai standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disetujui.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.					
2.	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang diberikan.					
3.	Saya selalu teliti dalam setiap mengerjakan tugas pekerjaan.					
4.	Saya dapat melakukan tugas pekerjaan secara mandiri.					
5.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
6.	Saya selalu memperbaiki kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan saya.					
7.	Saya dapat membangun hubungan baik dengan rekan kerja saya.					
8.	Saya selalu menerima kritikan dan saran yang diberikan oleh rekan kerja maupun atasan saya					
9.	Saya selalu bersemangat ketika mendapatkan tugas baru dalam pekerjaan saya.					
10.	Saya bersedia melakukan pekerjaan sebelum diperintah dahulu oleh atasan.					

D. Pertanyaan Terkait Variabel Talent Management (X1)

Talent management adalah serangkaian tindakan yang mencakup perencanaan untuk pengembangan pegawai termasuk dari perencanaan tenaga kerja, perencanaan kelanjutan, pengembangan karyawan, dan pengembangan karier.

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Perusahaan saya memiliki cara dan mekanisme yang baik dalam merekrut dan menyeleksi karyawan yang memiliki talenta yang dibutuhkan perusahaan.					
2.	Mekanisme rekrutmen dan seleksi talenta didasarkan pada kompetensi dan tingkat keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.					
3.	Penempatan calon talenta berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.					
4.	Perusahaan memberikan kesempatan yang adil bagi karyawan yang berprestasi untuk mendapatkan promosi jabatan.					
5.	Perusahaan memiliki program pengembangan kepemimpinan untuk karyawan.					
6.	Calon karyawan ditempatkan diposisi level produktif.					
7.	Perusahaan melaksanakan program-program baik internal maupun eksternal.					
8.	Perusahaan memiliki budaya yang mendukung pembelajaran dan pengembangan.					
9.	Karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan.					
10.	Saya dapat mengembangkan talenta saya selama saya bekerja diperusahaan.					

E. Pertanyaan Terkait Variabel *Knowledge Management* (X2)

Knowledge management adalah strategi manajemen yang bertujuan meningkatkan efisiensi perusahaan dengan mengelola pengetahuan, keterampilan dan sistem agar dapat menghasilkan inovasi serta menghadapi tantangan yang ada pada suatu perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu menerima informasi dari <i>knowledge management</i> yang disediakan perusahaan.					
2.	Saya diberikan kesempatan berpartisipasi dalam meningkatkan pengetahuan perusahaan.					
3.	Saya memiliki pemimpin yang mendayagunakan sumber daya intelektualnya untuk kepentingan perusahaan.					
4.	Saya merasa setiap pemimpin telah memiliki uraian tugas yang ada di bawah tanggung jawabnya.					
5.	Proses penyebaran informasi di lingkungan perusahaan sudah berjalan dengan baik.					
6.	Saya dapat memanfaatkan informasi di lingkungan perusahaan dengan baik.					
7.	Perusahaan sudah memiliki struktur dan aturan yang jelas dalam mengelola informasi.					
8.	Perusahaan selalu berusaha melakukan pembaruan informasi untuk meningkatkan pengetahuan karyawannya.					
9.	Ide dan inovasi saya selalu diterima perusahaan.					
10.	Kolaborasi antara karyawan dan perusahaan dalam mengembangkan dan membagikan pengetahuan perusahaan sudah berjalan dengan baik.					

F. Pertanyaan Terkait Variabel *Professionalism* (X3)

Professionalism adalah sikap atau perilaku seseorang di tempat kerja yang mencerminkan kemampuan dan kewajiban dalam menjalankan tugas dengan bidang profesi yang ditekuni.

No	Pernyataan	Jawaban				
		Ss	S	Cs	Ts	Sts
1.	Saya percaya bahwa profesionalisme yang baik adalah mereka yang terus belajar dan beradaptasi.					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.	Saya selalu datang tepat waktu ke kantor dan acara kantor lainnya.					
3.	Saya selalu menggunakan bahasa yang sopan dan profesional dalam komunikasi lisan maupun tertulis di lingkungan kerja.					
4.	Saya menjaga sikap yang sopan dan profesional dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan.					
5.	Saya selalu berpakaian rapi dan sopan sesuai aturan perusahaan.					
6.	Saya selalu berusaha untuk menjaga fokus dan menghindari gangguan yang tidak perlu saat bekerja.					
7.	Saya menghindari konflik kepentingan dan bertindak adil dalam semua interaksi profesional.					
8.	Saya menghormati kerahasiaan informasi sensitif.					
9.	Saya selalu berusaha untuk memberikan kontribusi positif bagi organisasi.					
10.	Saya selalu berusaha untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan etika perusahaan					

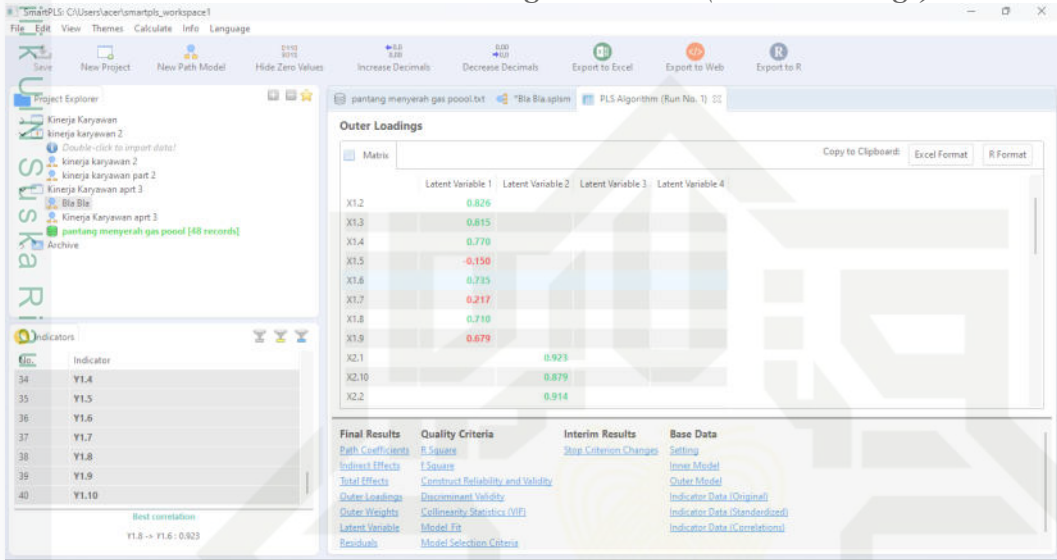
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

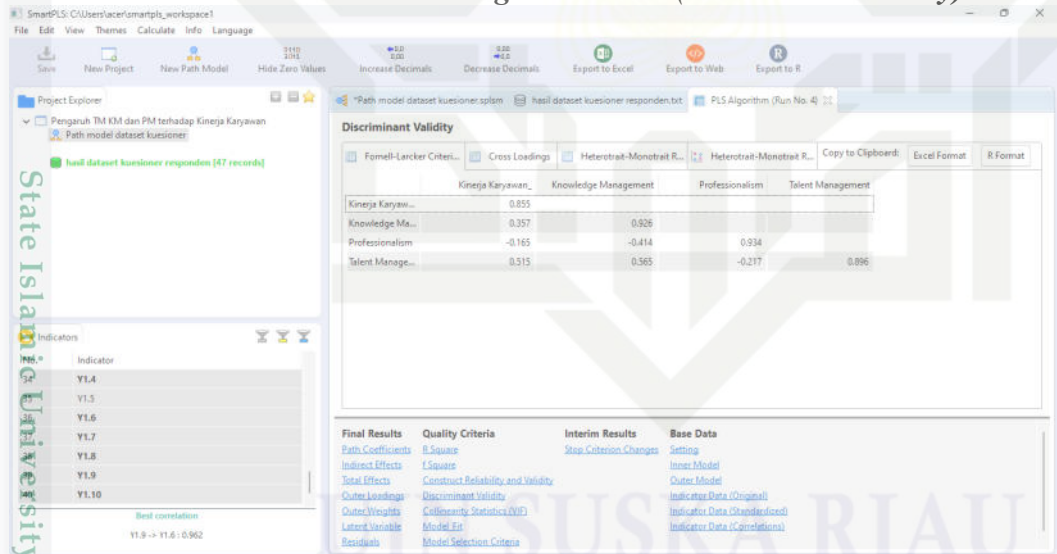
Lampiran 2:

A. Analisis Pengolahan Data Model Pengukuran (*Outer Model*)

Gambar 1. Hasil Running Smart PLS (*Outer Loadings*)



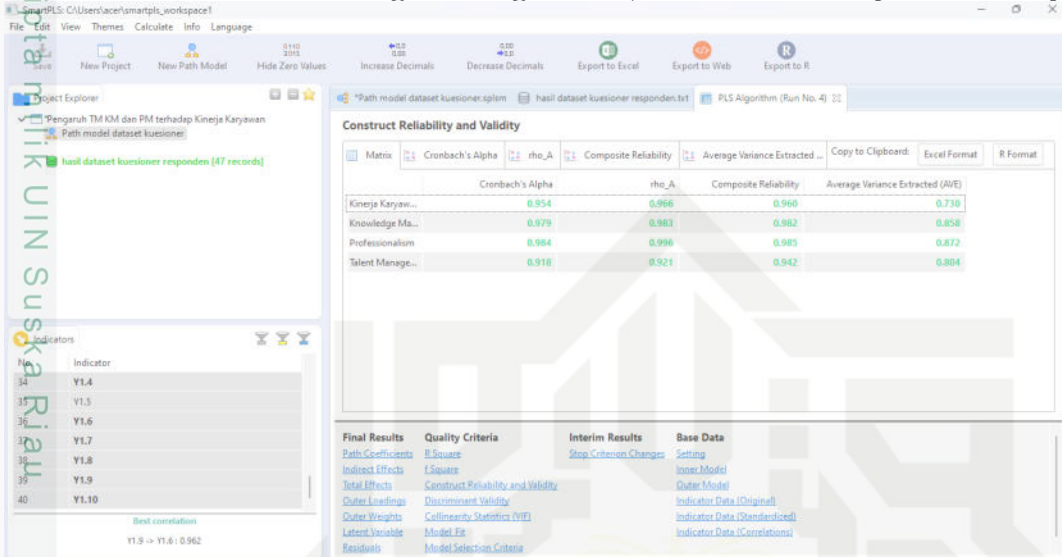
Gambar 2. Hasil Running Smart PLS (*Discriminat Validity*)



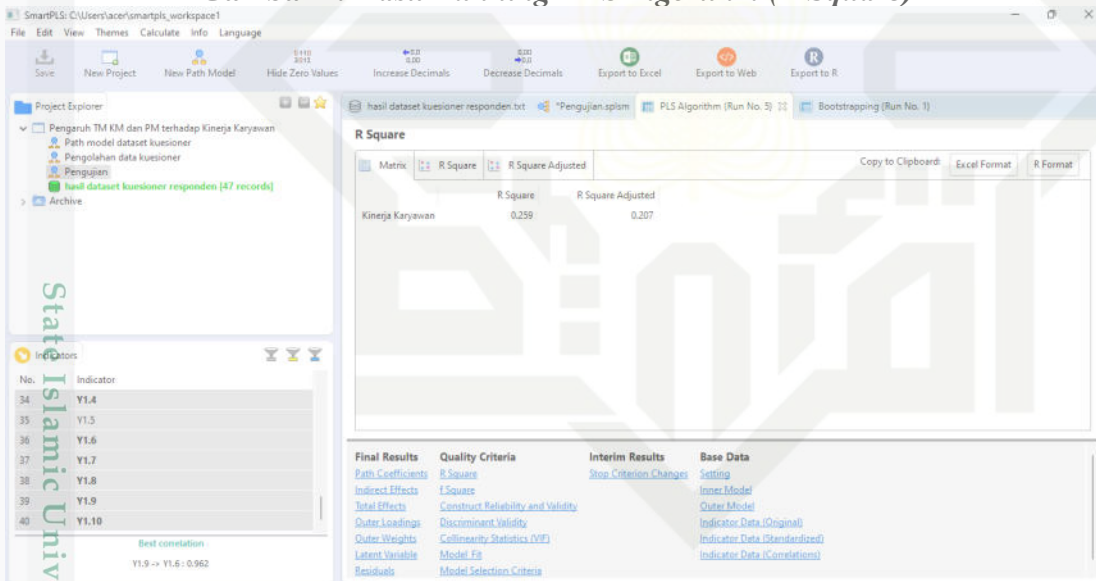
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 3. Hasil Running PLS Algorithm (Construct Reability And Validity)



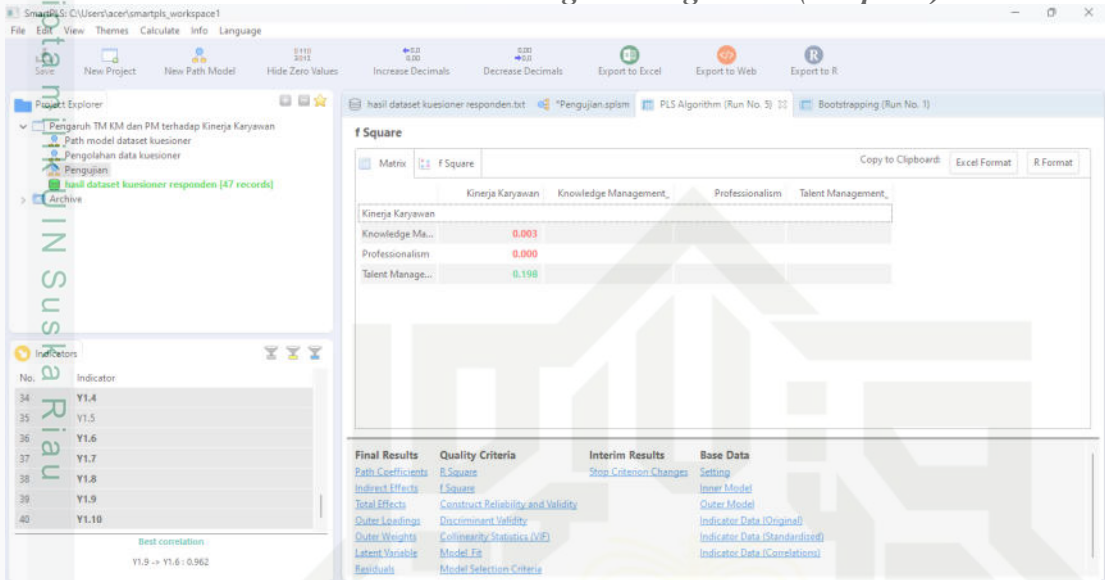
Gambar 4. Hasil Running PLS Algorithm (R Square)



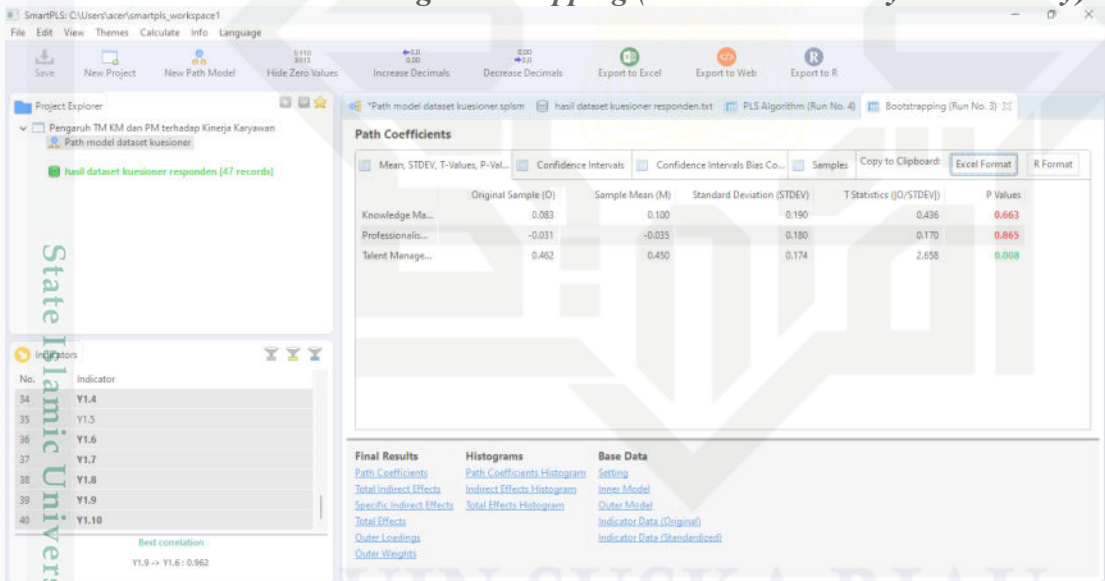
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 5. Hasil Running PLS Algorithm (F Square)



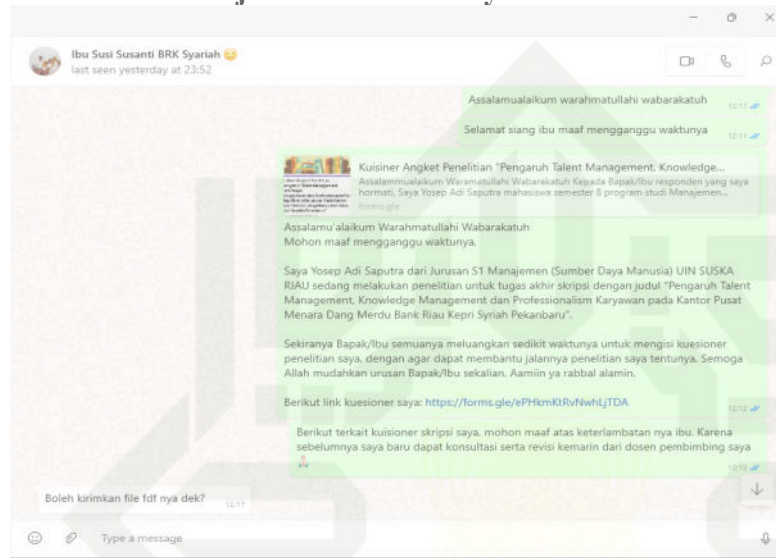
Gambar 6. Hasil Running Bootstrapping (Construct Reability And Validity)



Lampiran 3:

A. Bukti Pengiriman Kuesioner

Gambar 7. Pengiriman Kuesioner Kepada Ibu Susi Susanti Selaku Admin Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3614/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2024

Pekanbaru, 31 Mei 2024 M

Biasa

23 Zulqaidah 1445 H

-

Izin Riset

Kepada
Yth. Pimpinan
Kantor Pusat Menara Dang Merdu
Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Yosep Adi Saputra
NIM. : 12070112315
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"**Pengaruh Talent Management, Knowledge Management dan Professionalism
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Menara Dang Merdu Bank
Riau Kepri Syariah Pekanbaru**" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan
memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

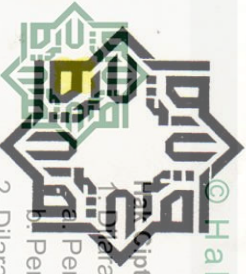


Dr. Mahyarni, SE, MMK
NIP. 19700826 199903 2 001

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2050/Un.04/F.VII/PP.00.9/3/2024
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : **Pra Riset**

Pekanbaru, 01 Maret 2024 M
 20 Sya'ban 1445 H

Kepada
 Yth. Pimpinan
 Divisi Manajemen Sumber Daya Insani
 Kantor Pusat Menara Dang Merdu
 Bank Riau KEPRI Syariah
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

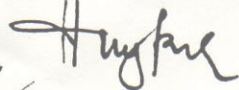
Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Yosep Adi Saputra,
 NIM. : 12070112315
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Pra Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Talent Management, Knowledge Management dan Professionalism Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Menara Dang Merdu Bank Riau KEPRI Syariah Pekanbaru"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,


 Dr. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 1001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



Yosep Adi Saputra, lahir di Pekanbaru 17 September anak dari pasangan Bapak Harrys Siahaan dan Ibu Siti Mukaromah merupakan anak kedua dari 2 bersaudara. Beralamat di Jl. Lintas Timur, Desa Mekar Jaya, Kecamatan Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau.

Selama hidup penulis telah menyelesaikan beberapa pendidikan. Jenjang pendidikan pertama di SD Negeri 08 Kerinci Kanan, lulus pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 2 Kerinci Kanan dan lulus pada tahun 2017. Kemudian melanjutkan Pendidikan di SMK Manajemen Penerbangan Pekanbaru dan lulus pada tahun 2020. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan Strata-1 pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2020 dan menamatkan pada tahun 2024. Pada tanggal 14 Juni 2024 penulis menyelesaikan skripsi tersebut dengan melakukan Ujian Oral Comprehensif sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) program studi S1 Manajemen dengan judul skripsi “Pengaruh *Talent Management, Knowledge Management* dan *Professionalism* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru”. Berkat rahmat Allah SWT penulis dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.