EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.1, November 2024

Pengaruh Talent Management, Soft Competency Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Bank Sumsel Babel

Tri Aini[1], Endah Dewi Purnamasari[2], Shafiera Lazuarni[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri
E-mail: 2020510092@students.uigm.ac.id[1], endahdps@uigm.ac.id[2], shafieralazuarni@uigm.ac.id[3]

Article History:
Received: 20 Oktober 2024
Revised: 10 November 2024
Accepted: 13 November 2024

Keywords: *Talent Management, Soft Competency*, Kinerja Karyawan

Abstract: *This research aims to analyze Talent Management and Soft Competency on Employee Performance at Bank Sumsel Babel. Samples were selected using a saturated sample technique. Data from 38 respondents was collected through a questionnaire. This study implements the multiple linear regression method to analyze the data The results of the investigation show that the partial test for the Talent Management variable has a significant effect on Employee Performance, while the Soft Competency variable has no effect and is not significant on Employee Performance. And to simultaneously test the Talent Management and Soft Competency variables have a significant effect on employee performance. This empirical evidence can provide benefits for companies. To improve employee performance, in the future the company can optimize Talent Management and Soft Competency factors.*

PENDAHULUAN

Organisasi membutuhkan pekerja yang dapat bekerja lebih cepat, akurat dan lebih baik. karena memerlukan pegawai yang berkinerja tinggi. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif pada tingkat kerja individu, organisasi, dan kelompok erat kaitannya dengan keberhasilan upaya peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, kinerja yang sesuai harapan akan terjadi hanya ketika karyawan memiliki kekuatan dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kegiatan organisasi.

Prestasi kerja sangat mengandalkan cara instansi beroperasi. Kinerja tidak hanya bergantung pada usaha yang dikeluarkan, namun berapa banyak aspek_aspek, seperti keterampilan & karakteristik seseorang yang dipengaruhi, dan bagaimana mereka memandang peran mereka. Karyawan adalah aset yang paling penting bagi perusahaan, dan mereka memainkan peran strategis dalam organisasi sebagai penyusun dan pengelola operasinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pekerjaan seorang karyawan adalah banyaknya pekerjaan yang dilakukannya ketika mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. (Febriani & Ramli, 2023).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan manajemen talenta itu sendiri. Dalam arti luas, *Talent Management* adalah suatu strategi mengontrol aliran talenta dalam suatu organisasi dan bertujuan membenarkan Talent Management yang efektif dan substansial terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang baik melakukan tinjauan kerja secara berkala untuk memastikan keberhasilan, karena fungsi talenta pada diri karyawan sangatlah menunjang pekerjaan dalam

perusahaan (Di et al., 2023). *Talent Management* ialah proses teratur yang dilaksanakan industri untuk memilih, menyeleksi, mengoptimalkan dan mempertahankan pekerja terbaiknya untuk memenuhi ketentuan perusahaan.

Talent Management merupakan cara untuk menarik dan mempertahankan pekerja terampil dan terdidik di perusahaan. (Purnawan et al., 2023). Rumusan kemampuan kerja yang ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan RI yang merangkul seluruh ciri-ciri pengetahuan, keterampilan, kemampuan & sikap operasi yang berkaitan dengan pemenuhan tugas dan persyaratan kerja tertentu. Untuk memastikan kemampuan beradaptasi terhadap kebutuhan tempat kerja.

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk menunjukkan hasil di lingkungan kerja, dan khususnya ketika menerapkan keterampilan dan 4 pengetahuan tersebut. Menurut (Afriyani & Adriani, 2021) yaitu karakter yang dapat dilihat seperti pengetahuan, kemampuan, dan perilaku seperti kepemimpinan. *Soft Competency* dalam cakap digital bukan hanya berarti mahir dalam mengoperasikan media digital saja. Namun juga melihat apakah seseorang bisa menggunakan media tersebut dengan bijak dan bertanggungjawab.

Soft Competency adalah keterampilan, bakat, atau kemampuan yang dimiliki setiap orang secara non-teknis, yaitu keterampilan yang tidak berwujud dan tidak berwujud yang diperlukan untuk membangun relasi dengan orang lain. Atau bisa disebut juga, *Soft Competency* sebagai keterampilan personal dan interpersonal. Yang pertama adalah keterampilan personal, yaitu kemampuan yang digunakan untuk kepentingan individu, seperti kemampuan untuk mengendalikan emosi dalam diri, kemampuan untuk mengatur waktu, dan selalu berpikir positif. Yang kedua adalah keterampilan interpersonal, yaitu kemampuan yang digunakan untuk kepentingan kelompok . Contohnya, berinteraksi dengan banyak orang, bekerja dalam tim dan melakukan banyak hal lainnya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif, dan peneliti melalui dengan mengumpulkan data yang telah diperoleh tidak hanya berdasarkan teori saja. menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Pada penelitian ini kuesioner yang dipakai yakni skala likert. karenanya skala likert dapat digunakan dalam pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terkait fenomena sosial, kuesioner tersebut diolah dan disusun dalam bentuk tabulasi, persentase terbesar akan mewakili suatu kesimpulan atas jawaban permasalahan yang dicari. Dalam teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan2 macam metode yaitu wawancara dan kuesioner. Sumber data yang menjadi objek penelitian ini yaitu karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai yang berjumlah 38 orang. Menggunakan teknik sampel jenuh karena populasi relative kecil, dimana pengambilan sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 orang. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Variavel bebas (X_1,X_2) dengan variabel terikat (Y). analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apakah masing-masing variabel bebas berhubungan posited atau negated terhdap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian mengenai pengaruh *Talent Management*, *Soft Competency* terhadap Kinerja Karyawan Cabang Bank Sumsel Babel. Adapun analisis yang

dilakukan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji simultan (uji F), uji parsial (uji T), koefisien determinasi (R2), dan uji koefisien korelasi (R).

Data yang digunakan dalam analisis ini adalah data hasil penyebaran kuesioner kepada 38 karyawan, untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis dan membahas permasalahan yang ada, peneliti menggunakan alat bantu yaitu program aplikasi statistik SPSS 25 *for windows.*

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis hubungan antara Kemampuan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y). Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 25, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.526	4.524		.558	.580
	Talent Management	.483	.119	.590	4.068	.000
	Soft Competency	.398	.204	.283	1.948	.059
a. *Dependent Variable*: Y						

Tabel 1 menjelasakan nilai dari analisis regresi sebesar 0,483 untuk indeks *talent management* dan 0,398 untuk indeks *Soft Competency* dan 2,526 oleh sebab itu acuan perbandingan regresi diterima sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 2{,}526 + 0{,}483\ X_1 + 0{,}398\ X_2 + e}$$

Jawaban dari penyelidikan memakai bantuan perangkat lunak SPSS 25 sebagai berikut:

a) Nilai a (konstanta) sebesar 2,526 artinya Talent Management (X1) & Soft Competency (X2) nilainya 0 maka tingkat kinerja karyawan pada Talent Management & Soft Competency sebesar 2,526.
b) Nilai koefisien (b1) regresi variabel Talent Management sebesar 0,483 & arahnya positif, artinya variabel Talent Management (X1) naik senilai satu satuan maka diiringi kenaikan dalam kinerja karyawan. (Y) pada variabel Talent Management senilai 0,483 satuan.
c) Nilai koefisien (b2) variabel Soft Competency (X1) menjelaskan nilai sebesar 0,398. Artinya jika variabel Soft Compentency (X2) tidak memiliki dampak positif yang berarti setiap peningkatan Kinerja Karyawan sebanyak satu satuan jadi tidak meningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 0,398

Koefisien Korelasi

Sesudah melewati pemeriksaan hipotesis dan hasilnya signifikan, untuk menetapkan keeratan relevansi mengaplikasikan kecocokan Guilford, didapatkan pada tabel 2 dibawah:

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate

1	.823[a]	.678	.659	3.64863
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Nilai korelasi variabel Talent Management (X1) & Soft Competency (X2) pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,823. Nilai berada di antara -1 dan +1, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) sangat terkait dengan manajemen bakat (X1) dan soft skills (X2) Hubungan ini berada dalam hubungan yang sangat erat berdasarkan hukum Guilford. Nilai korelasi harus dievaluasi untuk menentukan apakah nilai ini signifikan atau hanya sekadar indikator hubungan antara kedua variabel

Koefisien Determinasi (R^2)

Melalui koefisien determinasi terlihat bahwa keikutsertaan variabel independen Talent Management (X1) & Soft Competency (X2) pada variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), dapat disesuaikan dari kajian integrasi dan koefisien determinasi dari nilai R-squared. pada tabel berikut ini.

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823[a]	.678	.659	3.64863
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Dari tabel 3 dijelaskan dari pemeriksaan korelasi data r Square (R2) menyumbang 0,823, Uji determinasi sumbangan pengaruh variabel independen yaitu 67,8% cengkeraman Talent Management (X1) dan Soft Competency (X2) terhadap variabel dependen Kineja Karyawan (Y) sedangkan sisanya 32,2% termotivasi dari variabel lain yang tidak diperhatikan pada obsevasi.

Pembahasan

Pengeruh *Talent Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian memperlihatkan setiap peningkatan 1% pada variabel *Talent Tanagement*, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 48%, hal ini menunjukkan apakah perusahaan bersedia meningkatkan kinerja karyawannya, maka perlu dilakukan evaluasi pada aspek eksternal dari manajemen talenta.

Hasil uji t secara parsial menjelaskan bahwasanya variabel *Talent Management* berdampak positif & substansial pada kinerja karyawan. Diihat dari hasil uji t diperoleh t hitung > 4,068 dari t tabel 2,030 taraf sumbangsi 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak & H1 diterima. Dijelaskan Talent Management yang baik berarti kerja pegawai meningkat.

Dari analisis penelitian memperoleh hasil analisis data menunjukkan bahwa dampak positif dengan Talent Management pada Kinerja Karyawan. Dalam konteks ini, Talent Management yang mencakup aspek perencanaan kesuksesan, pelatihan dan pengembangan dan proses manajemen kinerja secara substansial berpartisipasi terhadap peningkatan kinerja. Karyawan yang mempunyai Manajemen Talenta yang baik condong memberi dampak positif pada produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti oleh Purnawan et al., (2023) yang mana hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa *Talent Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Karina & Ardana, 2020) yang membuktikan hasil dari penelitian memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dan hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang

dilakukan (Harmen & Darma, 2018) yang mana hasil penelitian menyatakan bahwa *Talent Management* memiliki pengaruh posotif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Soft Competency* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang telah dilakukan menggunakan uji t parsial diperoleh hasil bahwa, nilai t hitung 1,948 < dari tabel t Tabel 2,208 dengan tingkat signifikansi 0,059 < 0,05, maka H0 diterima dan H2 ditolak. Maka dapat dinyatakan bahwa *Soft Competncy* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan karena t hitung kurang dari t tabel dan signifikansi. Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa ada hubungan yang tidak kuat dan tidak ada hubungan yang signifikan antara *Soft Competency* dengan Kinerja Karyawan.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui variabel *Soft Competency* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik sudah sewajarnya memiliki kompetensi yang baik. Kompetensi positif adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, kecakapan, dan berkuasa dalam memutuskan atau menentukan atas sesuatu dalam kerja. Sedangkan karyawan yang kurang dalam kompetensi atau tidak sesuai dengan harapan perusahaan dapat diberikan kompetensi yang bersifat negatif. Kompetensi negatif adalah kemampuan dalam mementingkan kepentingan diri sendri dari pada kepentingan perusahaan. Cabang Bank Sumsel Babel sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, karyawan sudah sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kemampuan komunikasi dengan tepat menyesuaikan pendengar dan audiens.

Salah satu tujuan untuk mengukur tingkat *Soft Competency* adalah untuk mengetahui kemampuan perusahaan dalam bidang hubungan antar manusia. *Soft Competency* sendiri berhubungan erat dengan sifat, kepribadian dan nilai dapat juga dikatakan dengan kemampuan seseorang dalam melakukan interaksi sosial dengan orang.

Fenomena yang terjadi di Bank Sumsel Babel karyawan dihadapkan pada nasabah dan taller yang kurang komunikasi yang mengakibatkan terjadi kesalahpahaman. Hal ini menginformasikan bahwa sesuai dengan hasil dari penelitian menjelaskan tidak ada hubungan yang kuat yang mengakibatkan dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel (X_2) tidak mempengaruhi kinerja karyawan karena keterbatasan peneliti, maka penelitian hanya dibatasi pada pengaruh *Soft Competency* terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nuryana & Triwahyudiyanto (2016) yang menyatakan *Soft Competency* tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Soft Competency* terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Afriyani & Adriani, (2021) yang mengatakan bahwa *Soft Competency* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja KaryawanHasil pnelitian menunjukkan bahwa perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan memiliki pengaruh. Indikator terendah yang perlu ditingkatkan adalah kemampuan sosial dankompetensi pribadi.

Pengaruh *Talent Management, Soft Competency* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan *Talent Management* dan *Soft Competency* dalam analisis regresi menunjukkan bahwa keduanya secara bersama-sama memberikan dampak positif yang lebih kuat terhadap kinerja. Hal ini menegaskan pentingnya *Talent Management* dan *Soft Competency* dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel. Dengan demikian, Bank Sumsel Babel dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan *Talent Management* melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta memiliki kemampuan komunikasi agar dapat mengoptimalkan *Soft Competency* mereka dalam melaksanakan pekerjaan.

Baik *Talent Management* dan *Soft Competency* memiliki dampak terhadap Kinerja

Karyawan. Meskipun melalui pendekatan yang berbeda. *Talent Management* dalam proses perencanaan suksesi, pelatihan dan pengembangan, proses menajemen kinerja, kompensasi dan retensi dapat menciptakan kondisi yang mendukung kinerja karyawan. Fokus pada tujuan yang sama berfikir sebelum bertindak, mampu menciptakan komunikasi yang baik, dan memiliki kompetensi pribadi adalah elemen-elemen yang memperkuat *Soft Competency* antar anggota tim dan karyawan.Temuan dilokasi penelitian berkaitan dengan *Talent Management* yaitu kurangnya talenta karyawan dalam menghadapi masalah yang ada di Bank Sumsel Babel seperti masalah dalam penarikan uang saldo terdebet tetapi uang tidak keluar dan Mbangking terblokir, kurangnya pengertian dalam komunikasi antara nasabah dan taller bank yang mengakibatkan terjadinya kesalahpahaman. Berdasarkan penjelasan dan pengujian yang dilakukan peneliti menegenai *Talent Management* dan *Soft Competency* mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati, 2019) membuktikan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian (Sabir et al., 2023) yang membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan,

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Talent Management, Soft Competency* Secara Signifikan Mempengaruhi Kinerja karyawan.

1. *Talent Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel. Hal ini dilihat adanya perbedaan antara t hitung dengan t Tabel, dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh *Talent Management* terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dengan nilai t hitung sebesar 4,068 > dari t Tabel 2,028, dengan tingkat signifikansi 0,000< 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima yaitu (H_1), sehingga dapat disimpulkan *Talent Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. *Soft Competency* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel. Jika dilihat dari nilai t hitung 1,948 < dari tabel t Tabel 2,208 dengan tingkat signifikansi 0,059 > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak yaitu (H_2) sehingga dapat disimpulkan *Soft Competency* tidak berpengaruh Positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. *Talent Management* dan *Soft Competency* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya *Talent Management* dan *Soft Competency* dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Dapat dibuktikan dengan dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 36,806 dengan F_{tabel} adalah 3,259 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 36,806 > 3,259 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel *Talent Management* (X_1) dan *Soft Comptency* (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Pada uji regresi linear berganda diperoleh yaitu koefisien untuk variabel *Talent Management* sebesar 0,483 dan untuk variabel *Soft Competency* sebesar 0,398 dengan konstanta sebesar 2.526. sehingga model persamaan regresi yang diperoleh yaitu; $Y = 2,526 + 0,483\ X_1 + 0,398\ X_2 + e$.
5. Pada uji koefisien korelasi (R) untuk variabel *Talent Management* (X_1) dan *Soft Competency* (X_2) hubunganya dengan kinerja karyawan (Y) adalah 0,823. angka tersebut

berada pada rentang angka -1 sampai +1, yang berarti dapat diartikan bahwa *Talent Management* (X_1) dan *Soft Competency* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat.

6. Pada uji determinasi nilai r Square (R^2) sebesar 0,823, Uji determinasi sumbangan pengaruh variabel independen yaitu 67,8% pengaruh *Talent Management* (X_1) dan *Soft Competency* (X_2) terhadap variabel dependen Kineja Karyawan (Y) sedangkan sisanya 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia–Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul "Pengaruh *Talent Management, Soft Competency* Terhadap Kinerja Karyawan". Dalam penyusunan skripsi, penulis telah mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. H. Marzuki Alie, SE., M.M selaku Rektor Universitas Indo Global Mandiri Palembang.
2. Budi Setiawan, SE.,MM.,Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Shafiera Lazuarni, S.E., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Endah Dewi Purnamasari dosen pembimbing pertama. Terima kasih atas perhatian, kesabaran, saran, dan kritik yang membangun selama proses penyusunan skripsi.
5. Ibu Shafiera Lazuarni, S.E., M.Sc selaku pembimbing kedua yang berusaha memberikan bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Orang tersayang, Almarhum Bapak Muhammad Nur, Ibu Herawati tercinta, dan Kakak Muhdi Rosandi, S.Pd.I. terima kasih atas segala kasih sayang, dukungan, dan doa di setiap keringat yang tak terhingga hingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan meraih cita-cita.
7. Teman dan saudara yang selalu support, maslina, putri, ama, pipit, patima, bunga, manda bontet, manda iik, selpi, kopek dan nisan yang membantu dan memberikan motivasi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

DAFTAR REFERENSI

Afriyani, V., & Adriani, Z. (2021). Pengaruh Kegiatan Pengembangan Sdm Terhadap Soft Competency Dan Dampaknya Pada Kinerja Pramuwisata Di Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, *10*(03), 592–605. https://doi.org/10.22437/jmk.v10i03.13175

Di, U., Manubura, D., Nelle, K., & Sikka, K. (2023). *Dedikasi : Jurnal Pengabdian Pendidikan dan Teknologi Masyarakat PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP PENINGKATAN KINERJA*. *1*, 47–52.

Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, *11*(2), 309–320. https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999

Harmen, H., & Darma, M. T. (2018). *Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa) itu dan*. *4*(2).

Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja

Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *9*(2), 487. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p05

Nuryana, I., & Triwahyudiyanto. (2016). Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kinerja Siswa Prakerin SMK Modern Al-Rifa`i. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Geografi*, *1*(1), 7–16.

Purnawan, R. T., Permata, R., Muthmainnah, S., & Muljadi, M. (2023). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, *5*(1), 25. https://doi.org/10.31000/combis.v5i1.8061

Rahmawati, H. A. (2019). Pengaruh Manajement Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *7*(2), 419–429.

Sabir, N. A., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Soft Skill, Manajemen Talenta, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, *10*(2), 480–491. https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.667