

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Manajemen Talenta dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada Bank Syariah Indonesia Kantor Area Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia kantor area Padang yang berjumlah 62 karyawan. Teknik penarikan sampel adalah total sampel dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 responden sehingga sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 62 karyawan. Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah uji outer model dan inner model menggunakan alat pengolahan data smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan pada struktur I yaitu Manajemen Talenta tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan sedangkan Persepsi Dukungan Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Pada struktur II diperoleh hasil Manajemen Talenta dan Keterikatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Persepsi Dukungan Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Keterikatan karyawan tidak mampu memediasi manajemen talenta terhadap kinerja karyawan sebaliknya keterikatan karyawan mampu memediasi persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Persepsi Dukungan Organisasi, Kinerja Karyawan, Keterikatan Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine how big the influence of Talent Management and Perception of Organizational Support on Employee Performance with Employee Engagement as an Intervening Variable at Bank Syariah Indonesia Padang Area Office. The population in this study were employees of Bank Syariah Indonesia in the Padang area office, totaling 62 employees. The sampling technique is the total sample because the population is less than 100 respondents so that the sample in this study is the entire population, namely 62 employees. Methods of collecting data through surveys and distributing questionnaires to employees as respondents. The analytical method used is the test of the outer model and the inner model using the PLS 3.0 smart data processing tool. The results showed that in structure I, Talent Management did not have a positive and significant effect on Employee Engagement, while Perception of Organizational Support had a positive and significant effect on Employee Engagement. In structure II, the results of Talent Management and Employee Engagement have a positive and significant effect on Employee Performance while Perception of Organizational Support has no positive and significant effect on Employee Performance. Employee engagement is not able to mediate talent management on employee performance on the contrary employee engagement is able to mediate perceptions of organizational support and have a positive and significant effect on employee performance

Keywords: Talent Management, Perception of Organizational Support, Employee Performance, Employee Engagement