

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, KNOWLEDGE SHARING, DAN MODAL PSIKOLOGI TERHADAP PERILAKU INOVATIF DAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH DI KOTA MAKASSAR

Indra Abadi*¹, Yuswari Nur²

¹Prodi Magister Manajemen, Institut Teknologi & Bisnis Nobel Indonesia

²Prodi Manajemen, Institut Teknologi & Bisnis Nobel Indonesia

Email: *¹indraabadi123@gmail.com, ²yuswari@gmail.com

Abstrak

Kurangnya minat masyarakat secara khusus kaum muslim terhadap bank syariah dibandingkan bank konvensional merupakan problematika dalam pengembangan bank syariah. Upaya pengembangan Bank Syariah dan memiliki kemampuan bersaing dengan bank konvensional dapat melalui peningkatan kualitas pelayanan. Kinerja karyawan memberikan kontribusi penting terhadap kualitas pelayanan. Manajemen talenta, knowledge sharing, modal psikologi, dan perilaku inovatif merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara manajemen talenta, knowledge sharing, dan modal psikologis terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan pada Bank Syariah di Kota Makassar. Lokasi Penelitian pada Bank Syariah Indonesia, Bank Muamalat, dan Bank Panin Dubai di Kota Makassar. Populasi berjumlah 225 karyawan dan ukuran sampel sejumlah 144 karyawan. Metode pengumpulan sampel purposive sampling. Metode analisis menggunakan Structural Equation Model –Amos 23. Hasil penelitian membuktikan secara parsial terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung positif dan signifikan antara manajemen talenta, knowledge sharing, dan modal psikologis terhadap perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan pada Bank Syariah di Kota Makassar. Program manajemen talenta yang baik, kesadaran pentingnya knowledge sharing, pengembangan modal psikologi positif sangat mendukung upaya terciptanya perilaku kerja yang inovatif dan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih optimal.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Knowledge Sharing, Modal Psikologi, Perilaku Inovatif, Kinerja Karyawan.

Abstract

The lack of public interest, especially Muslims, towards Islamic banks compared to conventional banks is a problem in the development of Islamic banks. Efforts to develop Islamic Banks and have the ability to compete with conventional banks can be through improving service quality. Employee performance makes an important contribution to service quality. Talent management, knowledge sharing, psychological capital, and innovative behavior are factors that influence employee performance. The aim of the study was to analyze the direct and indirect effects of talent management, knowledge sharing, and psychological capital on innovative behavior and employee performance at Islamic banks in Makassar City. Research Locations at Bank Syariah Indonesia, Bank Muamalat, and Bank Panin Dubai in Makassar City. The population is 225 employees and the sample size is 144 employees. The method of collecting samples is purposive sampling. The analysis method uses the Structural Equation Model –Amos 23. The results of the study prove partially that there is a positive and significant direct and indirect effect between talent management, knowledge sharing, and psychological capital on innovative work behavior and employee performance at Islamic Banks in Makassar City. A good talent management program, awareness of the importance of knowledge sharing, development of positive psychological capital is very supportive of efforts to create innovative work behavior and produce more optimal employee performance.

Keywords: Talent Management, Knowledge Sharing, Psychological Capital, Innovative Behavior, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Bank Syariah merupakan bank yang sistem perbankannya dijalankan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Kehadiran Bank Syariah di Indonesia mendapat respon yang baik dari kalangan masyarakat, terlebih karena mayoritas penduduk Indonesia beragama muslim. Perkembangan Bank Syariah tidak lantas menjadikan industri keuangan syariah di Indonesia berkembang secara signifikan, sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Pengelolaan sumberdaya manusia merupakan fokus utama dari suatu organisasi karena karyawan merupakan penggerak utama dalam menjalankan roda kegiatan organisasi (Qustolani, 2017a). Kualitas sumber daya manusia terkait dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan terkait dengan hasil atau tindakan seseorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab (Jacobson et al., 2019). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan dilihat dari hasil kerja yang dilakukannya baik secara kualitas maupun kuantitas (Widodo, 2015). Karyawan dengan kinerja yang baik dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Mangkunegara, 2011). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti ditemukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yakni perilaku kerja inovatif (Astuti & Sitawati, 2019), manajemen talenta (Tamala & Fadili, 2021), knowledge sharing (Fikri & Laily, 2022) dan modal psikologis (Agustine & Suhana, 2022).

Perilaku kerja inovatif terkait dengan perubahan sosial dimana menegaskan suatu sikap yang kreatif sehingga terjadi suatu proses perubahan yang signifikan terhadap perilaku (Astuti & Sitawati, 2019). Perilaku kerja inovatif merupakan sikap memperkenalkan, mengajukan dan menerapkan ide-ide, produk, dan prosedur baru ke dalam suatu pekerjaan (Aditya & Ardana, 2016). Karyawan dengan perilaku kerja inovatif memiliki kemampuan dalam eksplorasi peluang dan ide-ide baru dan menerapkannya untuk mendukung kinerja (De Jong & Den Hartog, 2010). Karyawan dengan perilaku inovatif memiliki potensi dalam menciptakan suatu ide, *sharing* ide, dan mengimplementasi ide tersebut dalam pekerjaannya (Janssen, 2000). Dampak positif perilaku kerja inovatif terkait dengan menghasilkan gagasan, promosi, dan mewujudkan suatu ide yang mendukung kinerja (Janssen, 2000). Karyawan dengan perilaku kerja inovatif senantiasa memiliki pola pikir yang kritis dan senantiasa berupaya menciptakan, berbagi, dan mengimplementasikan ide-ide baru dalam pekerjaannya, sehingga mendukung kinerjanya (Janssen, 2000). Hasil penelitian terkait perilaku kerja inovatif terhadap kinerja ternyata masih memberikan temuan yang inkonsisten. Hasil penelitian dari (Alviani & Nuvriasari, 2022), (PERKASA, 2022) membuktikan perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun temuan dari

(Sulhan et al., 2022) membuktikan perilaku inovatif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan dengan talenta yang baik dapat menciptakan ide-ide yang didasarkan pada kemampuan, keterampilan dalam bidang tertentu (Phillips & Roper, 2009, Phillips & Roper, 2009; Qustolani, 2017b). Namun, adanya keterbatasan jumlah karyawan yang memiliki talenta merupakan tantangan bagi dalam suatu organisasi (Angliawati & Fatimah, 2020; Sirkin et al., 2005; Boudreau & Ramstad, 2005). Manajemen talenta dapat menjamin adanya karyawan yang berpotensi dan memiliki perilaku kerja inovatif (Lailati, T.W., 2022) dan berkinerja baik (Harmen, 2018). Manajemen talenta merupakan salah satu strategi yang digunakan organisasi untuk mendapatkan karyawan yang bertalenta (Ashton & Morton, 2005). Manajemen talenta terkait erat dengan kemampuan dari suatu organisasi dalam melaksanakan rekrutmen, motivasi, retensi, dan pengembangan di dalam lingkungan kerja organisasi (Tansley, 2011). Keberadaan manajemen talenta merupakan *screening* awal untuk memperoleh karyawan yang bertalenta (Buller & McEvoy, 2012). Organisasi dalam mengembangkan manajemen talenta yang baik sehingga mendukung terciptanya perilaku inovatif dan kinerja dapat dilaksanakan melalui identifikasi dan menyusun pola jalur karier, pengembangan, dan program balas jasa bagi para karyawan, menentukan posisi-posisi (jabatan-jabatan), dan membuat segmentasi kelompok talenta (Lewis & Heckman (2006). Hasil penelitian dari Tamala & Fadili, (2021), Anisah & Sakinah, (2020), Yanti & Mursidi, (2022) membuktikan manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun temuan dari (Nisa et al., 2016) membuktikan bahwa manajemen laba berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Upaya yang dilakukan organisasi untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui *knowledge sharing* (Andra, 2018). *Knowledge sharing* merupakan suatu proses sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi antar individu atau antar organisasi melalui metode atau media yang beragam (Tobing, 2007). *Knowledge sharing* terkait dengan suatu metode dari manajemen pengetahuan yang diperuntukkan dalam menyajikan dan berbagi pengetahuan, ide-ide, gagasan, pengalaman, dan keahlian dari seorang karyawan dan organisasi, sehingga dapat dijadikan sebagai dasar terbentuknya kerjasama (Chen, 2001; Pasaribu, 2009). *Knowledge sharing* sebagai proses sarana dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan menciptakan pengetahuan baru (Chen, 2001). *Knowledge sharing* bermanfaat meningkatkan kinerja karyawan dalam melihat kesempatan dengan lebih cepat, sehingga menciptakan perilaku kerja inovatif dengan penghematan biaya operasional organisasi (Nawawi, 2012).

Knowledge sharing bisa berupa pengetahuan tacit dan eksplisit (Van Den Hooff & De Ridder, 2004). *Knowledge sharing* sangat mendukung kinerja karyawan dan keberlangsungan hidup organisasi (Lin, 2007). Fenomena yang sering terjadi adalah adanya kecenderungan dalam suatu organisasi dimana pengetahuan hanya bersifat lokal dan terpisah-pisah. Hal inilah dibutuhkan suatu *knowledge sharing* dan diharapkan dapat mendukung kinerja sesama karyawan secara lebih optimal (Setiono & Mahdiana, 2019). *Knowledge sharing* efektif bilamana karyawan diberikan kesempatan yang seluas-luasnya dalam mengemukakan ide-ide, mengimplementasikan ide-ide, kritikan, dan pendapatnya (Van Den Hooff & De Ridder, 2004). Hasil penelitian dari Fikri & Laily, (2022), Audia & Silvianita, (2022), Aristana & Dewi, (2022), Isili et al., (2022)

membuktikan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun temuan dari Sanger & Abadi, (2022) membuktikan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Modal psikologi merupakan faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Modal psikologi terkait dengan rasa kepercayaan diri dan pandangan positif tentang kesuksesan saat ini dan di masa depan, memiliki keyakinan untuk bisa meraih keinginannya, dan tidak pantang menyerah saat menghadapi masalah dan akan memiliki lebih banyak peluang untuk meraih tujuan yang diharapkannya (Luthans et al., 2015). Karyawan dengan modal psikologi positif akan mengembangkan perilaku kerja inovatif yang mendukung kinerjanya. Karyawan dengan modal psikologi positif memiliki kepercayaan diri (*self efficacy*), optimism (*optimism*), resiliensi (*resiliency*), dan harapan (*hope*) yang mendukung kinerjanya (Luthans et al., 2015). Hasil penelitian ini mendukung temuan dari (Imron & Warsah, 2019), (Agustine & Suhana, 2022), (Rachmawati & Suhana, 2022). Berdasarkan adanya temuan yang masih inkonsistensi dari temuan peneliti terdahulu, sehingga diperlukan suatu kajian lebih mendalam agar ditemukan suatu penegasan terkait pengaruh manajemen talenta, *knowledge sharing*, dan modal psikologis terhadap perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan pada Bank Syariah di Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif berlandas pada filsafat positivisme, yang mana digunakan pada penelitian sampel atau populasi tertentu. (Yani, n.d.). Lokasi Penelitian pada Bank Syariah Indonesia, Bank Muamalat, dan Bank Panin Dubai di Kota Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan sumber datanya primer. Data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka-angka hasil dari persepsi responden yang dituangkan dalam kuesioner. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari responden. (Suliyanto, 2018). Data dikumpulkan dengan cara penyebaran kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan item-item yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti, dengan menggunakan metode Likert's Summated Rating (LSR). Tingkat pengukuran yang digunakan adalah ordinal, dimana angka-angka yang diberikan mengandung pengertian tingkatan (5 = sangat setuju; 4 = setuju, 3 = Netral, 2 = tidak setuju ; 1 = sangat tidak setuju. Populasi merujuk pada sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 144 orang karyawan. Sampel adalah sebagian populasi yang digunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan penelitian (Sutopo & Slamet, 2017). Ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin sejumlah 144 orang karyawan dan teknik pengumpulan sampel menggunakan *purposive sampling*. Metode analisis menggunakan analisis kuantitatif dengan alat analisis menggunakan *Structural Equation Models*.

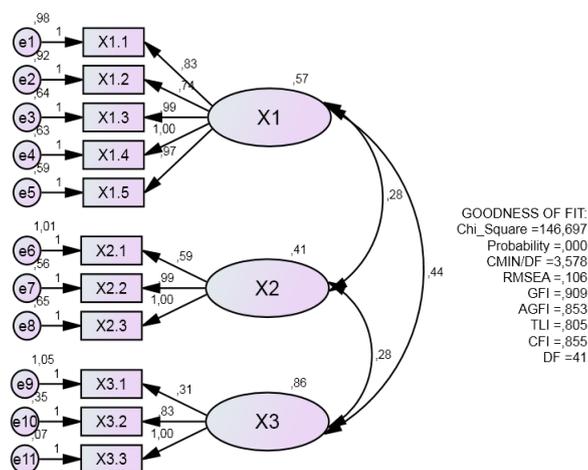
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (*Measurement Model*)

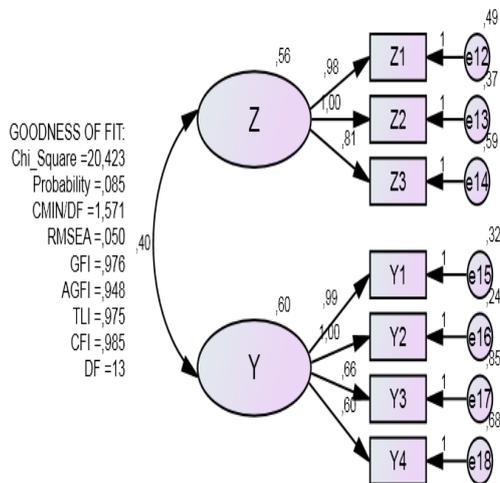
Model pengukuran adalah bagian dari model SEM yang terdiri atas sebuah konstruk laten dan beberapa indikator yang menjelaskan konstruk laten tersebut. Pengujian model pengukuran dengan *Confirmatory Factor Analysis* bertujuan untuk menilai variabel-variabel indikator (*observed variable*) yang mendefinisikan sebuah konstruk atau variabel

yang tidak dapat diukur secara tidak langsung. Analisis terhadap indikator-indikator yang digunakan diuji untuk memberikan makna terhadap label yang diberikan terhadap konstruk laten yang dikonfirmasi. Pengujian model pengukuran dengan Confirmatory Factor Analysis bertujuan untuk menilai variabel-variabel indikator (*observed variable*) yang mendefinisikan sebuah konstruk atau variabel yang tidak dapat diukur secara tidak langsung. pengukuran model melalui confirmatory factor analysis terdapat dua uji dasar yaitu: (1) uji kesesuaian model pengukuran dan (2) uji signifikansi bobot faktor (*loading factor*). Syarat pengukuran confirmatory factor analysis adalah menggunakan uji signifikansi bobot faktor. kriteria loading factor yang dipersyaratkan (cut off point) harus mencapai $\geq 0,5$; rasio kritis $\geq 1,96$ ($\alpha \geq 0,05$); P-value $\leq 0,05$. nilai loading factor lebih besar dari 0,5 maka dipandang indikator pembentukan variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat di dalam menjelaskan sebuah variabel laten. **Indikator variabel laten terdiri atas:** (1). Manajemen talenta (X1): Kompetensi *Maximising Performance* (X1.1), Kompetensi *Continuous Improvement* (X1.2), Kompetensi *Team Leadership* (X1.3), Kompetensi *Work Management* (X1.4), Kompetensi *Individual Leadership* (X1.5) (Pella, (2011). (2) *Knowledge Sharing* (X2): berbagi pengetahuan (X2.1), berbagi pengalaman (X2.2), berbagi keterampilan (X2.3) (Chen, 2001; Pasaribu, 2009). (3) Modal psikologis (X3) : optimisme (X3.1), kepercayaan diri (X3.2), resiliensi (X3.3) (Luthans et al., 2015). (4) Perilaku kerja inovatif (Z): menciptakan ide (Z1), berbagi ide (Z2), mengimplementasi ide (Z3) (Janssen, 2000). (5) Kinerja Karyawan (Y): kualitas kerja (Y1), kuantitas kerja (Y2), ketepatan waktu (Y3), efektivitas (Y4) (Pahrizal & Handayati, 2022).

Gambar 1: CFA X1,X2,X3



Gambar 2: CFA Z, Y



Tabel 1: Loading Faktor, Rasio Kritis, Probabilitas

Indikator Variabel	Loading Faktor (λ)	Rasio Kritis	Probabilitas (P)	Keterangan
X1.1	0,617	5,864	0,000	Signifikan
X1.2	0,304	5,321	0,000	Signifikan
X1.3	0,441	7,688	0,000	Signifikan
X1.4	0,547	FIX	0,000	Signifikan
X1.5	0,459	7,456	0,000	Signifikan
X2.1	0,254	4,842	0,000	Signifikan
X2.2	0,448	4,453	0,000	Signifikan
X2.3	0,523	FIX	0,000	Signifikan
X3.1	0,553	5,660	0,000	Signifikan
X3.2	0,634	8,286	0,000	Signifikan
X3.3	0,744	FIX	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil olah data (2023)

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator dapat memberikan makna terhadap label yang diberikan terhadap konstruk laten yang dikonfirmasi.

Tabel 2: Loading Faktor, Rasio Kritis, Probabilitas

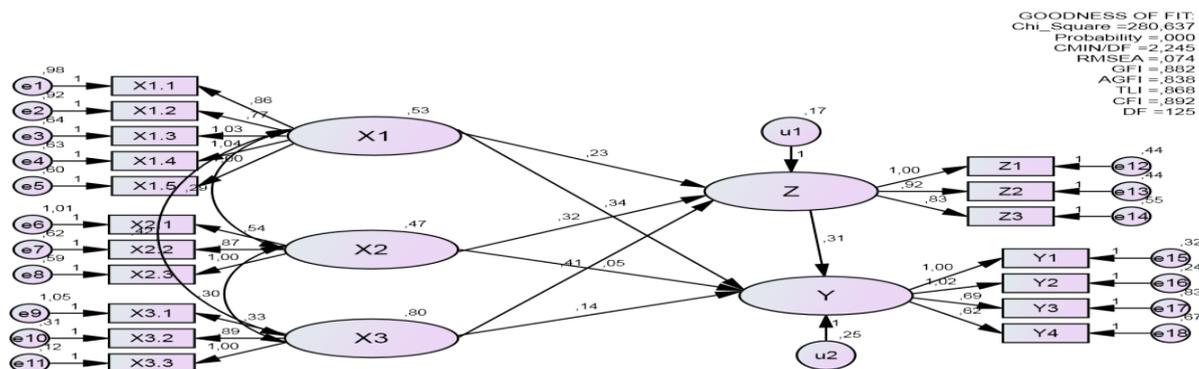
Indikator Variabel	Loading Faktor (λ)	Rasio Kritis	Probability (P)	Keterangan
Z1	0,623	8,780	0,000	Signifikan
Z2	0,677	FIX	0,000	Signifikan
Z3	0,625	8,042	0,000	Signifikan
Y1	0,714	11,796	0,000	Signifikan
Y2	0,746	FIX	0,000	Signifikan
Y3	0,653	6,971	0,000	Signifikan
Y4	0,682	6,990	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil olah data (2023)

Tabel.2 menunjukkan bahwa semua indikator dapat memberikan makna terhadap label yang diberikan terhadap konstruk laten yang dikonfirmatori.

PEMBAHASAN

Gambar 3: Model Struktural



Pembahasan

Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa manajemen laba berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karena nilai $b = 0,322$ & $Sig = 0,000$. Bank yang memiliki memiliki manajemen talenta yang baik dan dibangun atas dasar kompetensi *maximising performance*, kompetensi *continuous improvement*, kompetensi *team leadership*, kompetensi *work management*, kompetensi *individual leadership* akan mendukung terciptanya perilaku kerja inovatif yang semakin baik. Manajemen talenta yang semakin baik akan mendukung karyawan untuk menciptakan ide, berbagi ide, dan mengimplementasi ide. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari Lailati, T.W. (2022) yang membuktikan bahwa manajemen talenta memberikan manfaat yang bermakna terhadap perilaku kerja inovatif.

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karena nilai $b = 0,145$ & $Sig = 0,001$. Karyawan yang memiliki knowledge sharing akan berbagi pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang akan mendukung terciptanya perilaku kerja inovatif. *Knowledge sharing* akan mendukung terciptanya ide, berbagi ide, dan mengimplementasikan ide. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari (Sari & Laily, 2022), (Fikri & Laily, 2022) membuktikan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

Pengaruh Modal Psikologi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karena nilai $b = 0,4212$ & $Sig = 0,020$. Karyawan dengan modal psikologi yang positif yang dibangun atas dasar optimisme, kepercayaan diri, dan resiliensi akan mendukung terciptanya perilaku kerja inovatif.

Karyawan dengan modal psikologi yang positif akan termotivasi untuk menciptakan ide-ide, berbagi ide-ide, dan mengimplementasikan ide-ide. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari (Maitri & Purba, 2018), (KUSUMANINGRUM, 2019), (Puteri, 2020), (Riza, 2022) yang membuktikan modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa manajemen laba berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai $b = 0,147$ & $Sig = 0,031$. Bank yang memiliki manajemen talenta yang dibangun atas dasar kompetensi *maximising performance*, kompetensi *continuous improvement*, kompetensi *team leadership*, kompetensi *work management*, kompetensi *individual leadership* akan meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen talenta yang semakin baik akan menghasilkan kinerja yang berkualitas, berkuantitas, tepat waktu, dan efektif. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari (Tamala & Fadili, 2021), (Anisah & Sakinah, 2020), (Yanti & Mursidi, 2022) yang membuktikan manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun temuan dari (Nisa et al., 2016) membuktikan bahwa manajemen laba berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai $b = 0,512$ & $Sig = 0,022$. Karyawan yang memiliki *knowledge sharing* yang dibangun atas dasar berbagi pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan akan mendukung terciptanya perilaku kerja inovatif. *Knowledge sharing* akan mendukung karyawan menghasilkan kinerja yang berkualitas, berkuantitas, tepat waktu, dan efektif. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari (Fikri & Laily, 2022), (Audia & Silvianita, 2022), (Aristana & Dewi, 2022), (Isili et al., 2022) membuktikan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun temuan dari (Sanger & Abadi, 2022) membuktikan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Modal Psikologi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai $b = 0,322$ & $Sig = 0,003$. Karyawan dengan modal psikologi yang positif yang dibangun atas dasar optimisme, kepercayaan diri, dan resiliensi akan mendukung peningkatan kinerja. Karyawan dengan modal psikologi yang positif akan memiliki kinerja yang berkualitas, berkuantitas, tepat waktu, dan efektif. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari (Imron & Warsah, 2019), (Agustine & Suhana, 2022), (Rachmawati & Suhana, 2022).

Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai $b = 0,402$ & $Sig = 0,000$. Karyawan yang memiliki perilaku kerja inovatif yang baik dan dibangun atas dasar menciptakan ide-ide, berbagi ide-ide, dan mengimplementasikan ide-ide akan meningkatkan kinerja. Karyawan dengan perilaku kerja inovatif yang baik akan menghasilkan kinerja yang berkualitas, berkuantitas, tepat waktu, efektif, dan efektivitas. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari (Sari & Laily, 2022), (Fikri &

Laily, 2022) membuktikan perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemediasi Perilaku Kerja Inovatif.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji Sobel membuktikan bahwa perilaku kerja inovatif dapat memediasi secara positif dan signifikan antara manajemen talenta terhadap kinerja karyawan (nilai $b = 0,557$ & $Sig = 0,000$). Bank yang memiliki manajemen talenta yang baik akan memotivasi karyawan untuk memiliki perilaku kerja inovatif sehingga berdampak positif terhadap kinerjanya. Kompetensi *maximising performance*, kompetensi *continuous improvement*, kompetensi *team leadership*, kompetensi *work management*, kompetensi *individual leadership* akan memotivasi karyawan untuk menciptakan ide-ide, berbagi ide-ide, dan mengimplementasikan ide-ide, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas, kuantitas, tepat waktu, dan efektivitas. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari LAILATI, T. W. (2022).

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemediasi Perilaku Kerja Inovatif.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji Sobel membuktikan bahwa perilaku kerja inovatif dapat memediasi secara positif dan signifikan antara knowledge sharing terhadap kinerja karyawan (nilai $b = 0,226$ & $Sig = 0,022$). Bank yang memiliki knowledge sharing yang baik akan memotivasi karyawan untuk memiliki perilaku kerja inovatif sehingga berdampak positif terhadap kinerjanya. Karyawan yang memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan akan memotivasi karyawan untuk menciptakan ide-ide, berbagi ide-ide, dan mengimplementasikan ide-ide, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas, kuantitas, tepat waktu, dan efektivitas. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari Sari & Laily, (2022), Fikri & Laily, (2022).

Pengaruh Modal Psikologi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemediasi Perilaku Kerja Inovatif.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji Sobel membuktikan bahwa perilaku kerja inovatif dapat memediasi secara positif dan signifikan antara modal psikologi terhadap kinerja karyawan (nilai $b = 0,531$ & $Sig = 0,022$). Karyawan yang memiliki modal psikologi yang positif akan mendukung karyawan untuk memiliki perilaku kerja inovatif sehingga berdampak positif terhadap kinerjanya. Karyawan yang memiliki optimisme, kepercayaan diri, dan resiliensi akan termotivasi untuk menciptakan ide-ide, berbagi ide-ide, dan mengimplementasikan ide-ide, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas, kuantitas, tepat waktu, dan efektifitas.

KESIMPULAN

1. Manajemen talenta, *knowledge sharing*, dan modal psikologis secara parsial berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan pada Bank Syariah di Kota Makassar.
2. Manajemen talenta, *knowledge sharing*, dan modal psikologis secara parsial berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan pada Bank Syariah di Kota Makassar.

SARAN

Bagi Bank Syariah: (1). Perlunya meningkatkan *kompetensi continuous improvement* terkait dengan aktivitas ide dan sumbang saran maupun pengendalian kualitas pelayanan. (2). Meningkatkan kesadaran akan perlunya berbagi pengetahuan diantara para karyawan yang sangat membantu mengoptimalkan kinerja inidvidu, kelompok dan organisasi. (3). Perlunya meningkatkan sikap optimisme dan kemampuan menciptakan ide-ide demi pencapaian kinerja yang lebih optimal. (4). Pentingnya ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan membantu meningkatkan kepuasan para nasabah.

Bagi Peneliti di Masa Akan Datang: (1) Penelitian ini dapat dikaji untuk bank konvensional sebagai penelitian komparatif. (2) Kajian terhadap manajemen talenta dapat ditinjau dari aspek perubahan peran profesional sumber daya manusia. (3) Kajian terhadap knowledge dapat ditinjau dari aspek teknologi. (4) Kajian terhadap perilaku inovatif dapat ditinjau pula dari aspek kepemimpinan dan struktur organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi dukungan terhadap pelaksanaan penelitian ini sehingga dapat terlaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, self efficacy terhadap perilaku kerja inovatif. *E-Jurnal Manajemen*, 5(3), 1801–1830.
- Agustine, S. O., & Suhana, S. (2022). Pengaruh Modal Psikologi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 4993–5007.
- Alviani, L., & Nuvriasari, A. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 231–238.
- Andra, R. S. (2018). *Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi)*.
- Angliawati, R. Y., & Fatimah, F. (2020). Peran talent management dalam pembangunan SDM yang unggul. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2), 28–40.
- Anisah, A., & Sakinah, A. (2020). Konsep Manajemen Talenta dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(2), 238–240.
- Aristana, I. N., & Dewi, N. (2022). Kinerja di Era 4.0: Apakah Teknologi Informasi dan Knowledge Sharing itu Penting? *J. Ilmiah, Manaj. Sumber Daya Mns*, 5(2), 250–263.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management*. Kogan Page Publishers.
- Ashton, C., & Morton, L. (2005). Managing talent for competitive advantage: Taking a systemic approach to talent management. *Strategic HR Review*, 4(5), 28–31.
- Astuti, T. P., & Sitawati, R. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(47).

- Audia, A. N., & Silvianita, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Variabel Intervening. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 144–156.
- Berger, L. A., & Berger, D. (2008). Best Practice on Talent Management: Mengidentifikasi, mengembangkan dan mempromosikan orang terbaik untuk membangun keunggulan organisasi. *Cetakan Ke-2. Jakarta: Penerbit PPM*.
- Bhatnagar, J. (2007). Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: Key to retention. *Employee Relations*.
- Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2005). Talentship and the evolution of human resource management: From professional practices to strategic talent decision science. *Human Resource Planning Journal*, 28(2), 17–26.
- Buller, P. F., & McEvoy, G. M. (2012). Strategy, human resource management and performance: Sharpening line of sight. *Human Resource Management Review*, 22(1), 43–56.
- Chen, H. (2001). *Knowledge management systems: A text mining perspective*. Knowledge Computing Corporation.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
- Dhanabhakya, M., & Kokilambal, K. (2014). A study on existing talent management practice and its benefits across industries. *International Journal of Research in Business Management*, 2(7), 23–36.
- DP, A. H., Muhammad, M. N., & Falefi, R. P. (2020). EFFECT OF TALENT MANAGEMENT AND KNOWLEDGE MANAGEMENT ON COMPANY REPUTATION WITH EMPLOYEE PERFORMANCE AS AN INTERVENING VARIABLE: CASE STUDY OF EMPLOYEES AT PT TASPEN (PERSERO). *International Journal of Organizational Innovation*, 13(2).
- Fikri, F., & Laily, N. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(7).
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90.
- Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 4(2).
- Imron, I., & Warsah, I. (2019). Pengaruh Spiritualitas Dalam Kinerja Guru Melalui Modal Psikologis di SMP Muhammadiyah Magelang. *Edukasi*, 17(3), 294721.
- Isanawikrama, I., Wibowo, F. A., Buana, Y., & Kurniawan, Y. J. (2017). Analisis Pengaruh Talent Management Terhadap Organizational Performance Dan Dampaknya Pada Employee Retention. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarian*, 2(2), 150–160.
- Isili, A. Y., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing, Human Relation Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat

- Dan Desa Provinsi Sulut Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1).
- Jacobson, J., Gruzd, A., & Hernández-García, Á. (2019). Marketing en redes sociales: ¿quién vigila a los espectadores. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 22.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.
- Kessel, M., Kratzer, J., & Schultz, C. (2012). Psychological safety, knowledge sharing, and creative performance in healthcare teams. *Creativity and Innovation Management*, 21(2), 147–157.
- KUSUMANINGRUM, D. A. (2019). *Modal psikologis dan perilaku inovatif pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM)*.
- LAILATI, T. W. (2022). Peran Knowledge Management Dan Talent Management Terhadap Innovative behavior Pada Pegawai Perusahaan Transportasi Publik.
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139–154.
- Lin, H. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 315–332.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press, USA.
- Maitri, L., & Purba, D. E. (2018). Hubungan antara fleksibilitas sumber daya, modal psikologis dan perilaku kerja inovatif. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 86–94.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Matzler, K., Renzl, B., Müller, J., Herting, S., & Mooradian, T. A. (2008). Personality traits and knowledge sharing. *Journal of Economic Psychology*, 29(3), 301–313.
- Nawawi, I. (2012). Manajemen pengetahuan (knowledge management). *Bogor: Ghalia Indonesia*.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2).
- Pahrizal, P., & Handayati, P. (2022). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja melalui disiplin dan motivasi kerja karyawan. *INOVASI*, 18(3), 438–448.
- Pasaribu, M. (2009). Knowledge Sharing: Meningkatkan Kinerja Layanan Perusahaan. *PT Elex Media Komputindo Kompas Gramedia, Jakarta*.
- Pella, D. A. (2011). *Talent Management: Building Human Capital for Growth & Excellence*. Gramedia Pustaka Utama.
- PERKASA, B. C. (2022). *Pengaruh Persepsi Organisasi tentang Teknologi Digital, Kepemimpinan Transformasional, dan Perilaku Inovasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai*.
- Phillips, D. R., & Roper, K. O. (2009). A framework for talent management in real estate. *Journal of Corporate Real Estate*.
- Puteri, N. (2020). *Peran Otonomi Kerja dan Modal Psikologis terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan*.

- Qustolani, A. (2017a). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 4(2), 78–86.
- Qustolani, A. (2017b). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 4(2), 78–86.
- Rachmawati, I. Z., & Suhana, S. (2022). Upaya Peningkatan Kinerja Melalui Peningkatan Modal Psikologi dan Etos Kerja (Studi Pada UPPD SAMSAT Kabupaten Kendal). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 59–75.
- Riza, M. (2022). MEDIASI MODAL PSIKOLOGIS DALAM HUBUNGAN KEPEMIMPINAN ALTRUISTIK DAN PERILAKU INOVATIF KARYAWAN. *PROCEEDING IAIN Batusangkar*, 1(1), 111–117.
- Sanger, C. V., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Knowledge Sharing dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT Kluege International. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis Dan Teknologi*, 8(3), 3516–3525.
- Sari, K. F., & Laily, N. (2022). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PERILAKU INOVASI (STUDI PADA KARYAWAN PLN AREA SIDOARJO). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(12).
- Setiono, D., & Mahdiana, D. (2019). *Penerapan Model Socialization, Externalization, Combination and Internalization untuk Pengembangan Knowledge Management System*. 3(1).
- Sirkin, H. L., Keenan, P., & Jackson, A. (2005). The hard side of change management. *Harvard Business Review*, 83(10), 108.
- Smilansky, J. (2008). *Developing Executive Talent: Metode Efektif Untuk Mengidentifikasi Dan Mengembangkan Pemimpin Dalam Perusahaan*. PPM Manajemen, Jakarta.
- Subagyo, A. (2007). *Studi kelayakan*. Elex Media Komputindo.
- Sukoco, I., & Fadillah, A. R. (2016). The Analysis Of Talent Management Strategy Using Organizational Competency Approach In Pt Pindad (Persero) Bandung City. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(1).
- Sulhan, M., Mauludin, A., & Astutuik, W. (2022). Peran Work Productivity pada Pengaruh Knowledge Sharing dan Perilaku Inovatif Terhadap Employee Performance. *SKETSA BISNIS*, 9(2), 204–213.
- Suliyanto, P. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis & Disertasi*.
- Sutopo, E. Y., & Slamet, A. (2017). *Statistik Inferensial*. Penerbit Andi.
- Tamala, S. S. N., & Fadili, D. A. (2021). *Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan*. 23(1), 39–45.
- Tansley, C. (2011). What do we mean by the term “talent” in talent management? *Industrial and Commercial Training*, 43(5), 266–274.
- Tobing, P. L. (2007). *Konsep Knowledge Management, Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Graha Ilmu.
- Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130.

-
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring human capital: Putting 'human' back into strategic human resource management. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 93–104.
- Yahya, H. S. (2009). *Tinjauan terhadap sistem dan praktek implementasi pengembangan eksekutif bertalenta (studi kasus pada jenjang direktur PT X)*.
- Yani, J. A. (n.d.). Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Ferrari, JR, Jhonson, JL, & McCown, WG (1995). *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research & Treatment*. New York: Plenum Press. Yudistira P, Chandra. *Diktat Kuliah Psikometri*. Fakultas Psikologi Universitas.
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2022). Manajemen Talenta dan Manajemen Resiko Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Petikemas di Surabaya. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 282–288.