

## PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, PERENCANAAN SDM, DAN AUDIT SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Redy Tri Saputra<sup>1</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2</sup>, Rona Tanjung<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia  
*redytrisaputra2812@gmail.com*

<sup>2</sup>Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia  
*sarisucahyo@yahoo.com*

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia  
*ronatanjung07@gmail.com*

### Abstrak

Kinerja karyawan salah satu hal terpenting dalam organisasi, karena kinerja karyawan memberikan kontribusi terbesar pada kinerja organisasi, oleh karena itu kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian yang lebih besar dibandingkan dengan yang lain. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh manajemen talenta, pengaruh perencanaan SDM dan pengaruh Audit SDM terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di BRI Syariah Batam, dimana jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan BRI Syariah Batam sebanyak 100 karyawan. Sampel penelitian ini sebanyak 100 karyawan, dengan Teknik sampling sensus. Teknik analisis data yang digunakan regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS. Hasil penelitian adalah: manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perencanaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Audit SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Manajemen Talenta; Perencanaan SDM; Audit SDM.

### Abstrack

*Employee performance is one of the most important things in the organization, because employee performance provides the largest contribution to organizational performance, therefore employee performance must receive greater attention than others. This research was conducted at BRI Syariah Batam, where the type of research used in this study was quantitative research. The purpose of this research is to determine the effect of talent management, the effect of HR planning and the effect of the implementation of HR audits on the performance of Batam Syariah Syariah employees. Based on data obtained by researchers from 100 respondents who were processed through scientific stages and also analyzed through stages according to the rules of quantitative research using data analysis techniques using multiple linear regression using the application of SPSS 24 with the conclusion that talent management and HR planning are influential significant to the performance of employees at BRI syariah Batam while the implementation of HR audits has no significant effect on the performance of employees at BRI syariah Batam.*

*Keywords: Employee Performance; Talent Management; Planning; HR Audit.*

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Kurniawati, 2016). Ratnasari (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan berupa kuantitatif dan kualitatif pada periode tertentu.

Hasil penelitian Nisa (2016) menyatakan manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Syahputra & Syarifuddin, (2016) menyatakan bahwa Talent Management mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Noer et al. (2017) perencanaan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Pella dan Inayati (2011), manajemen talenta dapat diartikan sebagai sebuah proses komprehensif dan dinamis untuk mengelola dan mengembangkan sekumpulan manusia yang berpotensi tertinggi dalam organisasi melalui pengembangan yang searah dan terintegrasi, dengan tujuan memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis organisasi.

Perencanaan Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai cara untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas dengan cara cara tertentu. (Noer, et al, 2017). Menurut Arifah (2012) Audit Sumber Daya Manusia merupakan serangkaian penerapan proses proses sistematis dalam mendapatkan dan mengevaluasi bukti secara objektif atas kinerja suatu organisasi, program, fungsi atau kegiatan. Ratnasari dan Hartati, perencanaan SDM adalah kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan salah satu fungsi manajemen, yakni perencanaan khusus pada SDM di organisasi tersebut.

Evaluasi dilakukan berdasarkan aspek ekonomi dan efisiensi operasi, efektivitas dalam mencapai hasil yang diinginkan, serta kepatuhan terhadap peraturan, hukum, dan kebijakan terkait. Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui tingkat keterkaitan antara kinerja dan kriteria yang ditetapkan serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan perencanaan sumber daya, terutama Sumber Daya Manusia (SDM) yang akan melaksanaakn pencapai tujuan utama perusahaan. Manajemen

senantiasa harus menjaga terjaminnya ketersediaan SDM yang sesuai dengan bidang tugas yang dibebankan diantaranya yaitu, harus menjamin ketersediaan karyawan yang dibutuhkan sesuai tuntutan pasar yang ada. Diperlukan audit atas semua yang telah dilakukan BRI Syariah dengan tujuan untuk menilai apakah kinerja organisasi dapat memenuhi harapan. (BRI Syariah,2019).

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian, teori, pendapat dan simpulan, dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 2) Apakah perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan
- 3) Apakah audit SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 4) Apakah manajemen talenta, perencanaan SDM dan audit SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan
- 2) Untuk menganalisis pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan
- 3) Untuk menganalisis pengaruh audit SDM terhadap kinerja karyawan
- 4) Untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta, perencanaan SDM dan audit SDM terhadap Kinerja Karyawan

## **METODELOGI**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang didesain untuk menunjukkan pengaruh manajemen talenta, perencanaan SDM, dan pemberlakuan audit SDM terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Batam.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini diambil dari data primer yaitu data mengenai jumlah karyawan BRI Syariah Batam yang terbaru pada tahun 2019 yang berjumlah 100 orang karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *sampling* jenuh (*sensus*). yang memakai seluruh jumlah populasi yang ada

yaitu 100 orang responden. Kemudian dari responden tersebut diadakan *survei* dengan menggunakan kuesioner yang memuat 22 pernyataan.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen dalam penelitian ini adalah Kuesioner yang berisi 22 pernyataan atau indikator darimanajemen talenta, perencanaan SDM, pemberlakuan audit dan kinerja karyawan.

### **Teknik Analisis Data**

1. Uji Validitas, adalah Uji yang digunakan untuk melihat valid tidaknya sebuah kuesioner yang telah dibagikan.
2. Uji Reliabilitas, digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi alat ukur instrument dengan menggunakan uji cronbach's Alpha.
3. Uji Normalitas, untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal.
4. Uji Multikolinearitas, untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas.
5. Uji Heteroskedastisitas, untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat syarat asumsi klasik pada regresi linear.
6. Uji Regresi Linear Berganda, adalah persamaan model regresi dimana jumlah variable bebas lebih dari satu.
7. Uji t (parsial), untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu.
8. Uji F (Simultan). Untuk melihat pengaruh variabel X terhadap Y secara bersamaan atau simultan.

**PEMBAHASAN**

**Analisis Data**

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Manajemen Talenta(X1)	X1.1	0.826	0.194	Valid
	X1.2	0.870	0.194	Valid
	X1.3	0.211	0.194	Valid
	X1.4	0.625	0.194	Valid
	X1.5	0.825	0.194	Valid
	X1.6	0.858	0.194	Valid
	X1.7	0.759	0.194	Valid
Variabel	Item	Rhitung	0.194	Keterangan
Perencanaan SDM (X2)	X2.1	0.408	0.194	Valid
	X2.2	0.619	0.194	Valid
	X2.3	0.667	0.194	Valid
	X2.4	0.556	0.194	Valid
	X2.5	0.657	0.194	Valid
	X2.6	0.606	0.194	Valid
	X2.5	0.408	0.194	Valid
	X2.6	0.619	0.194	Valid
Variabel	Item	Rhitung	0.194	Keterangan
Pemberlakuan Audit SDM (X3)	X3.1	0.647	0.194	Valid
	X3.2	0.514	0.194	Valid
	X3.3	0.647	0.194	Valid
	X3.4	0.479	0.194	Valid
	X3.5	0.745	0.194	Valid
	X3.6	0.776	0.194	Valid
Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja karyawan(Y)	Y1.1	0.755	0.194	Valid
	Y1.2	0.853	0.194	Valid
	Y1.3	0.907	0.194	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui r hitung dari semua variabel dalam semua item pertanyaan adalah valid karena r hitung > dari r tabel.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Manajemen Talenta (X1)	0.795	Reliabel
Perencanaan SDM (X2)	0.588	Reliabel
Pemberlakuan Audit SDM(X3)	0.704	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.772	Reliabel

*Sumber: Hasil Penelitian, 2020*

Dari hasil uji reabilitas responden diketahui bahwa Fasilitas, Pelatihan, Motivasi dan Kinerja karyawan adalah *reliabel* karena memiliki nilai  $> 0,6$ .

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Fasilitasi	0.569	1.758
1 Pelatihan	0.297	3.362
Motivasi	0.300	3.335

*Sumber: Hasil Penelitian, 2020*

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas, dilihat dari nilai tolerance lebih dari 0.1 dan nilai VIF kurang dari 10.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Sig > 0,05
Manajemen Talenta (X1)	1.00	0,05
Perencanaan SDM (X2)	1.00	0,05
Pemberlakuan Audit SDM (X3)	1.00	0,05

*Sumber: Olah Data SPSS 20*

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa masing-masing variable memiliki nilai sig.  $> 0,05$  yang berarti untuk variable tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Regresi Linear Berganda**

**Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-1.294	0.756
1 Manjemen Talenta	0.275	0.034
Perencanaan SDM	0.181	0.055
Pemberlakuan Audit SDM	0.077	0.048

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Persamaan regresi linier berganda

$$Y = -1.294 + 0.275X_1 + 0.181 X_2 + 0.077 X_3 + \varepsilon$$

**Uji T**

**Tabel 6. Uji T**

Model	<b>Data Unstandardized Coefficients</b>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.294	0.756		-1.712	0.090
M.Talenta_X1	0.275	0.034	0.533	8.102	0.000
P.SDM_X2	0.181	0.055	0.300	3.293	0.001
P.Audit_SDM_X3	0.077	0.048	0.145	1.601	0.113

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan\_Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

**Uji F**

**Tabel 7. Uji F**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	342.624	3	114.208	103.467	.000 <sup>b</sup>
Residual	105.966	96	1.104		
Total	448.590	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pemberlakuan Audit\_X3, Perencanaan SDM\_X2, M.Talenta\_X1,

Sumber data: Hasil olahan menggunakan program SPSS versi 24

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis di atas diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  8.102 >  $t_{tabel}$  1.985 dengan nilai sig. 0,000 < 0.05 maka hipotesisnya di terima dan dapat disimpulkan Manajemen Talenta (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### **Pengaruh Perencanaan SDM terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil output data menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  3.293 >  $t_{tabel}$  1.985 dengan nilai sig. 0.001 < 0.05 maka hipotesisnya diterima dan dapat disimpulkan bahwa Perencanaan SDM (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### **Pengaruh Pemberlakuan Audit SDM terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diatas ditemukan bahwa nilai  $t_{hitung}$  1.601 <  $t_{tabel}$  1.985 dengan nilai sig. 0,113 > 0,05 maka hipotesisnya ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Pemberlakuan Audit SDM (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### **Pengaruh Fasilitas, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji F hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung 103.467 > F table 2,70 yang berarti secara bersama-sama atau simultan variable Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, dan Pemberlakuan Audit SDM mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

1. Manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI syariah Batam.
2. Perencanaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Batam.
3. Pemberlakuan audit SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Batam.



4. Manajemen talenta, Perencanaan SDM dan Pemberlakuan Audit secara bersama-sama atau Simultan signifikan berpengaruh *Signifikan* terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Batam.

#### Saran

1. Manajemen BRI Syariah disarankan untuk meningkatkan penerapan manajemen talenta pada pengelolaan perusahaan karena berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Batam.
2. Manajer personalia disarankan untuk mempertahankan penerapan perencanaan SDM di BRI Syariah Batam karena perencanaan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Batam
3. Manajemen disarankan untuk mengevaluasi sistem pemberlakuan audit di BRI Syariah Batam karena pemberlakuan audit SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Batam sedangkan menurut penelitian sebelumnya di perusahaan lain menyimpulkan bahwa pemberlakuan audit SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Manajemen BRI Syariah Batam disarankan menerapkan manajemen talenta, perencanaan SDM dan pemberlakuan audit SDM yang seirama dan sudah disesuaikan dengan kondisi perusahaan, karena sesuai hasil penelitian jika secara bersama-sama antara manajemen talenta, perencanaan SDM dan pemberlakuan audit SDM dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Batam.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hafni, L., & Husni, N. (2016). *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru*. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 4(1): 1-10.
- Kurniawati (2016). *Pengembangan sumber daya manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Zeinab, Moayedineh & Mojtaba Vaseghi. (2016). *The Effect of Talent Management on Organizational Success*. *Journal of Accounting and Management*. 2(3): 16-20. DOI: 10.21634/SJAM.2.3.1620 ISSN 2415-1017.
- Mangusho, Yona Sakaja, Raphael Kipkoech Murel & Eunice Nelima. (2015). *Evaluation of Talent Management on Employees Performance in Beverage Industry: A Case of*

- Delmonte Kenya Limited. International Journal of Humanities and Social Science. 5(8): 191-199.*
- 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. 39(2): 141-148.
- Noer, S. W., Trang, I., & Uhing, Y. (2017). *Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. 5(2).
- Noer, S. W., Trang, I., & Uhing, Y. (2017). *Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. 5(2).
- Pella, D.A., & Inayati, A. (2011). *Talent Management: Mengembangkan SDM Untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Pamela T. Elia, Kalil G., Badih A.. (2017). *Talent Management Implications in the Lebanese Banking Industry*. Human Resource Management Research 2017. 7(2): 83-89.
- Pella, D.A., & Inayati, A. (2011). *Talent Management: Mengembangkan SDM Untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rabbi, Faria., et.al. (2015). *Talent Management As A Source Of Competitive Advantage*. Journal of Asian Business Strategy. Asian Economic and Social Society. 5(9): 208-214.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Yana, D. (2019). *Impact of Talent Management, Talent Pool, Employee Engagement and Employee Retention*. Proceeding International Conference 1st ICUTK.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Syahputra, B. W., & Syarifuddin, S. (2016). *Analisis Faktor Talent Management Pada Kinerja Dosen Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom*. eProceedings of Management. 3(2).