

**Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Dan Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan**

*The Influence of Talent Management, Human Resource Planning, and Human Resource Audit on Employee Performance*

**Sri Langgeng Ratnasari<sup>1\*</sup>, Redy Tri Saputra<sup>2</sup>, Rona Tanjung<sup>3</sup>, Belyardi<sup>4</sup>, Raja Sarimah<sup>5</sup>, Kartiwi<sup>6</sup>, Sumiati<sup>7</sup>, Nurdin<sup>8</sup>, Muhammad Fathul Hilal<sup>9</sup>, Risnaia Andini<sup>10</sup>**

<sup>1-10</sup>Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

\*E-mail: sarisucahyo@yahoo.com

**Abstrak**

Kinerja karyawan merupakan 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. Penelitian ini dilakukan di BRI Syariah Batam, dimana jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta, pengaruh perencanaan SDM dan pengaruh Audit SDM terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Batam. Berdasarkan data-data yang diperoleh oleh peneliti dari 100 responden yang diolah melalui tahapan ilmiah dan juga dianalisis melalui tahapan sesuai kaidah penelitian kuantitatif dengan teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS 24 dengan kesimpulan bahwa manajemen talenta dan perencanaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Batam sedangkan pemberlakuan Audit SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Batam.

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

**Abstract**

*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 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).

Menurut Nisa, (2016). Manajemen talenta berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya Syahputra & Syarifuddin, (2016). Juga menyimpulkan bahwa Talent Management yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja.

Menurut Noer *et al.* (2017). Perencanaan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Hafni & Husni (2016). Menyatakan bahwa variabel perencanaan SDM mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel 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 tertentu. (Noer, S.W., *et al.*, 2017). Menurut Mulyadi dan Puradiredja (dalam Arifah, 2012). Pemberlakuan Audit merupakan serangkaian penerapan proses sistematis dalam mendapatkan dan mengevaluasi bukti secara objektif atas kinerja suatu organisasi, program, fungsi atau kegiatan. 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).

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

- 1) Apakah ada pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan BRI syariah Batam
- 2) Apakah ada pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Batam
- 3) Apakah ada pengaruh pemberlakuan auditSDM terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Batam
- 4) Apakah ada pengaruh manajemen talenta, perencanaan SDM dan pemberlakuan audit SDM secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Batam.

Adapun tujuan dalam penelitian ini dengan berdasarkan rumusan masalah diatas, adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan BRI syariah Batam
- 2) Mengetahui pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan BRI syariah Batam
- 3) Mengetahui pengaruh pemberlakuan auditSDM terhadap kinerja karyawan BRI syariah Batam
- 4) Mengetahui pengaruh manajemn talenta, perencanaan SDM dan pemberlakuan audit SDM secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI syariah Batam

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah peneliatan 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 22pernyataan atau indikator darimanajemen talenta, perencanaan SDM, pemberlakuan audit dan kinerja karyawan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Uji Valditas**

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
<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>Rhitung</b>	0.194	<b>Keterangan</b>
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
<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>Rhitung</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Keterangan</b>
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: Olah Data SPSS 20

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: Olah data SPSS 20

Dari hasil uji reliabilitas 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
Pelatihan	0.297	3.362
Motivasi	0.300	3.335

Sumber: Olah data SPSS 20

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 diatas 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**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-1.294	0.756
1 Manajemen Talenta	0.275	0.034
Perencanaan SDM	0.181	0.055
Pemberlakuan Audit SDM	0.077	0.048

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah data SPSS 20

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**  
**Data Unstandardized Coefficients**

Model	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: Data olahan SPSS 24

Uji F

**Tabel 7**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

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 20

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah Batam

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 di simpulkan Manajemen Talenta (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Pengaruh Perencanaan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah Batam

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 pada Bank BRI Syariah Batam

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 di simpulkan bahwa Pemberlakuan Audit SDM (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### **Terdapat Pengaruh Fasilitas, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah Batam**

Dari 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 DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

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**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Manajemen BRI Syariah disarankan untuk meningkatkan penerapan manajemen talenta pada pengelolaan perusahaan karena berdasarkan hasil penelitan 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. Manjemen disarankan untuk mengevaluasi sistim 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.

**REFERENSI**

- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- 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.
- 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).
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Pella, D.A., & Inayati, A. (2011). *Talent Management: Mengembangkan SDM Untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rahmawati, R., Oktora, K., Ratnasari, S.L., Ramadania, R., Darma, D.C. Is it true that lombok deserves to be a halal tourist destination in the world? A perception of domestic tourists *Geojournal of Tourism and Geosites*, 2021, 34(1), pp. 94–101.
- Rahmawati, R., Ratnasari, S.L., Hidayati, T., Ramadania, R., Tjahjono, H.K. What makes Gen Y and Z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business and Management*, 2022, 9(1), 2084973.
- Ramadania, R., Rosnani, T., Ratnasari, S. L., Fauzan, R., & Apriandika, M. N. (2023). Towards Organizational Citizenship Behavior and Religious Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 67-81.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *ETIKONOMI*, 18(1), 63-72.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>

- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Susanti, E.N., Ismanto, W., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2020). An Experience of tourism development: How is the strategy? *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2020, 11(7), pp. 1877-1886.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S.L., Mahadi, N., Nordin, N.A., Darma, D.C. (2022). Ethical Work Climate, Social Trust, and Decision-Making in Malaysian Public Administration: The Case of MECD Malaysia. *Croatian and Comparative Public Administration*, 2022, 22(2), pp. 289–312
- Setyaningrum, R.P., Ratnasari, S.L., Soelistya, D., ...Desembrianita, E., Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business and Management*. 2024, 11(1), 2348718.
- Susanto, A., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Megah, S. I., Wilany, E., & Yuliani, S. (2024). Beliefs of English Language Instruction by Indonesian Elementary School Teachers: Exploring the Influence of Environment and Educational Background. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(1), 1-13.
- Syahputra, B. W., & Syarifuddin, S. (2016). Analisis Faktor Talent Management Pada Kinerja Dosen Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom. *eProceedings of Management*, 3(2).