

**PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* TERHADAP
EMPLOYEE RETENTION PADA BANK BTN KC SYARIAH
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Akhir Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

MUHAMMAD TEDDY NASUTION
1801280140



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini dipersembahkan kepada kedua orangtuaku tersayang

Ayahanda Muhammad Irwan Nasution

Ibunda Tetti Seprianti

Adik tercinta Tasya Ditahulia Nasution

Yang selalu mendo'akan kesuksesan dan keberhasilan bagi diriku

Motto

"Usaha dan keberanian tidak cukup tanpa adanya tujuan dan arah perencanaan itu sendiri"

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Muhammad Teddy Nasution
NPM : 1801280140
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Semester : X
Tanggal Sidang : 10/05/2023
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr. Nur Rahmah Amini, M.Ag
PENGUJI II : Sri Fitri Wahyuni, SE, MM

PANITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Dr. Zailani, MA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN ORISINALITAS

saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Teddy Nasution

NPM : 1801280140

Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul: "**Pengaruh *Talent Management Terhadap Employee Retention* Pada Bank BTN KC Syariah Medan**" merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarism, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 25-October 2022

Yang menyatakan :



Muhammad Teddy Nasution

NPM: 1801280140

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* TERHADAP
EMPLOYEE RETENTION PADA BANK BTN KC SYARIAH
MEDAN**

Oleh :

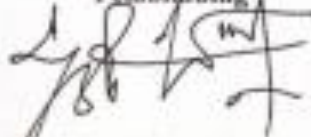
MUHAMMAD TEDDY NASUTION

NPM : 1801280140

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi

Medan, 2 Oktober 2022

Pembimbing



Dr. Salman Nasution, MA

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PERNYATAAN DOSEN PEMBIMBING

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar
Hal : Skripsi

Medan, 5 Oktober 2022

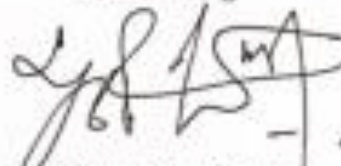
Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **Muhammad Teddy Nasution** yang berjudul "**Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention Pada Bank BTN KC Syariah Medan**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Dr. Salman Nasution, MA



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PEMERINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A dan berakreditasi internasional. Alamat: Jl. M. Yamin No. 1 Medan 20138 Telp. (061) 66224367 - 6631106
Pusat Administrasi: Jalan Mahdiar Bani No. 3 Medan 20138 Telp. (061) 66224367 - 6631106
<http://www.ummsu.ac.id> dekan@ummsu.ac.id [ummsu](https://www.facebook.com/ummsu) [ummsu](https://www.instagram.com/ummsu) [ummsu](https://www.youtube.com/ummsu)



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. Salman Nasution, MA

Nama Mahasiswa : Muhammad Teddy Nasution
Npm : 1801280140
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh *Talent Management Terhadap Employee Retention Pada Bank BTN KC Syariah Medan*

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
25/Agst-2022	Arahan Untuk Kuesioner Penelitian		
29/Sept-2022	Revisi objek penelitian (paper on target) & pilih isi paragraf / isi hipotesis		
30/09/2022	ace		

Medan, 28 September 2022



Diketahui/Disetujui
Dekan

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Pembimbing Proposal

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dr. Salman Nasution, MA

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

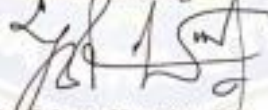
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : **Muhammad Teddy Nasution**
NPM : **1801280140**
PROGRAM STUDI : **Manajemen Bisnis Syariah**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE RETENTION* PADA BANK BTN KC SYARIAH MEDAN**

Medan, 25. Oktober 2022

Pembimbing



Dr. Salman Nasution, MA

DI SETUJUI OLEH:

KETUA PROGRAM STUDI



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

DEKAN:



Dr. Muhammad Qorib, MA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : Muhammad Teddy Nasution

NPM : 1801280140

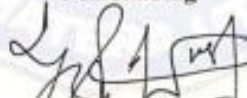
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *TALENT MANAGEMENT*
TERHADAP *EMPLOYEE RETENTION* PADA
BANK BTN KC SYARIAH MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan 2 Oktober 2022

Pembimbing



Dr. Salman Nasution, MA

DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

DEKAN



Muhammad Qorib, MA

**PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN KEPUTUSAN
BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA**

Nomor : 158 th. 1987 Nomor : 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ش	Syim	Sy	esdan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	³ / ₄ Ain	‘	Komater balik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	³ / ₄	apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

a. Vokal tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	fathah	A	A
—	Kasrah	I	I

و

—

ḍammah

U

U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
—ى	fathāh dan ya	Ai	a dan i
—و	fathāh dan waw	Au	a dan u

Contoh:

- kataba: كَتَبَ
- fa'ala: فَعَلَ
- kaifa: كَيْفَ

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا	fathāh dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
—ى	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
—و	ḍammah dan waw	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

qāla : قال ramā : مار

qīla : قيل

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

- 1) *Ta marbūtah* hidup

ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan «*ammah*, transliterasinya (t).

- 2) *Ta marbūtah* mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah (h).

- 3) Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

Raudah al-afal-raudatul afal

لروضة الاففا

Al-madinah al-munawaroh

المدينه المنوره

الها:

طلحة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*, dalam transliterasi ini tanda *tasydid* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

- rabbanā : ربنا
- nazzala : نزل

- al-birr : البر
- al-hajj : الحج
- nu'ima : نعم

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiah* maupun *qamariah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- ar-rajulu: الرجل
- as-sayyidatu: السيدة
- asy-syamsu: الشمس
- al-qalamu: القلم
- al-jalalu: الجلال

g. hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- ta'khuzūna: تاخذون

- *an-nau'*: النوع
- syai'un: شيء
- *inna*: ان
- *umirtu*: امرت
- *akala*: اكل

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harkat* yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasul
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilalazibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laz³unzilafihil-Qur'anu
- SyahruRamadanal-laziunzilafihil-Qur'anu
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naṣrunminallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu *tajwid*.

ABSTRAK

Muhammad Teddy Nasution, 1801280140, Pengaruh *Talent Management* Terhadap *Employee Retention* Pada Bank BTN KC Syariah

Manajemen talenta merupakan satu kesatuan dengan *employee retention* (mempertahankan karyawan) karena dengan pimpinan menerapkan manajemen talenta akan sangat berpengaruh pada *employee retention*. Pada Bank BTN Syariah cabang Medan belum sepenuhnya atau masih kurang memperhatikan *employee retention* karyawan. Hal ini dikatakan masih kurang memadai sesuai standard an apa yang diinginkan karyawan adalah dengan banyaknya pencapaian karyawan atau memenuhi target pimpinan atau perusahaan tidak memberikan apresiasi kepada karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Pemeliharaan Karyawan atau Retensi karyawan/*Employee Retention* merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Pengembangan program *Employee Retention* haruslah merupakan komponen yang krusial bagi bank. Jika *Employee Retention* buruk, maka akan dampak negatif terhadap proses bank itu sendiri dan terhadap pelayanan nasabah, standar produksi kerja dan *profitability*. Secara umum, hubungan antara *talent management* terhadap *Employee Retention* sangatlah kompleks, terdapat bukti bahwa kinerja dapat menurun jika karyawan yang mempunyai talenta tidak dipertahankan (*employee*). Metode penelitian ini adalah menggunakan kuantitatif dengan sampel penelitian 80 orang karyawan. Hasil penelitian ini adalah berdasarkan hasil pengujian ini membuktikan bahwa variabel *talent management* berpengaruh positif terhadap *employee retention* pada BTN Syariah KC Medan. Hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel *talent management* 8.381 kemudian nilai pada tabel distribusi 5%/2 (0.025) yakni sebesar 1,990. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,984 > 1,990$), yang artinya ada alasan kuat pada H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$). Diperoleh koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,809 atau 80.9% artinya variabel *Talent Management* mempengaruhi variabel *Employee Retention* sebesar 80,9%, sedangkan sisanya sebesar 19,1% dapat dijelaskan dari variabel lain diluar variabel penelitian.

Kata Kunci : Talent Management, Employee Retention, BTN Syariah

ABSTRACT

Muhammad Teddy Nasution, 1801280140, The Effect of Talent Management on Employee Retention at Bank BTN KC Syariah

Talent management is an integral part of employee retention because the leadership implementing talent management will greatly affect employee retention. At Bank BTN Syariah Medan branch, it has not been fully or still not paying attention to employee retention. This is said to be still inadequate according to the standard and what employees want is the number of employee achievements or meeting the leadership targets or the company does not give appreciation to employees so that it has an impact on the performance of the employees themselves. Employee Maintenance or Employee Retention is the company's ability to retain potential employees of the company to remain loyal to the company. The development of the Employee Retention program must be a crucial component for banks. If Employee Retention is bad, it will have a negative impact on the bank's process itself and on customer service, work production standards and profitability. In general, the relationship between talent management and employee retention is very complex, there is evidence that performance can decline if talented employees are not retained (employees). This research method is using quantitative research sample with 80 employees. The results of this study are based on the results of this test proving that the talent management variable has a positive effect on employee retention at BTN Syariah KC Medan. The results showed that the tcount value for the talent management variable was 8,381 then the value in the distribution table was 5%2 (0.025) which was 1,990. Then the value of tcount > ttable (3.984 > 1.990), which means that there is a strong reason for H1 to be accepted and H0 to be rejected. This is reinforced by the significance value (0.000 < 0.05). The coefficient of determination of Adjusted R Square of 0.809 or 80.9% means that the Talent Management variable affects the Employee Retention variable by 80.9%, while the remaining 19.1% can be explained from other variables outside the research variables.

Keywords : Talent Management, Employee Retention, BTN Syariah

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT yang masih memberikan nikmat kesehatan dan keselamatan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas proposal dengan judul **“PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE RETENTION PADA BANK BTN KC SYARIAH MEDAN”**

Shalawat berangkaikan salam kepada nabi Muhammad SAW, yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa dari alam jahiliyah menuju alam dengan ilmu pengetahuan dan sampai sekarang masih dapat kita rasakan bersama.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan stasa satu (S1) Prodi Manajemen Bisnis Syariah di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari sepenuhnya telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu dan tenaganya. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Teristimewa Ayahanda Muhammad Irwan Nasution, Mama Tetti Seprianti, Serta Bunda Cici dan Adik tersayang Tasya Ditahaulia Nasution dan juga Bima.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Zailani, S.Pd.I, MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S. Pd.I, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si selaku Skretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Dr. Salman Nasution, MA selaku Dosen Pembimbing yang banyak membantu dan memberikan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh Dosen dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan informasi dan pengetahuan kepada Penulis selama masa studi.
10. Kepada sahabat seluruh mahasiswa kelas C1 Manajemen Bisnis Syariah yang ikut membantu dan memberikan support kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
11. Serta yang terakhir kepada seseorang yang ditahun ini hinggap di kehidupan saya tepatnya pada tanggal 25 Januari 2023 yaitu Aini Tasya Nadria, Terimakasih banyak atas kebersamaanya sampai detik ini yang selalu support saya selalu dalam hal apapun dan tak lupa mengingatkan untuk segera menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Akhir kata Penulis berharap semoga tugas akhir dengan judul **“PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE RETENTION PADA BANK BTN KC SYARIAH MEDAN INDONESIA”** ini dapat memberikan manfaat maupun inspirasi bagi pembaca.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb

Medan, Mei 2023

Penulis

Muhammad Teddy Nasution
1801280140

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan	7
BAB II : LANDASAN TEORI	8
A. Kajian Pustaka	8
1. <i>Talent Management</i> (Manajemen Talenta).....	8
a. Proses Manajemen Talenta	9
b. Sub Proses Manajemen Talenta	10
c. Karakteristik Manajemen Talenta.....	11
d. Indikator Manajemen Talenta	12
2. <i>Employee Retention</i>	13
a. Pengertian <i>Employee Retention</i>	13
b. Dimensi <i>Employee Retention</i>	13
c. Indikator <i>Employee Retention</i>	15
B. Kajian Penelitian Terdahulu	15
C. Kerangka Pemikiran	18
D. Hipotesis	19
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	20
A. Pendekatan Penelitian	20
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	20
1. Lokasi Penelitian.....	20

2. Waktu Penelitian.....	20
C. Populasi dan Sampel dan Penarikan Sampel	21
1. Populasi.....	21
2. Sampel	21
3. Penarikan Sampel	21
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel	22
E. Teknik Pengumpulan Data.....	23
1. Observasi	23
2. Kuesioner	23
F. Instrumen Penelitian	24
1. Validitas	25
2. Reabilitas	25
G. Uji Prasyarat	25
1. Uji Asumsi Klasik.....	26
a. Uji Normalitas.....	26
b. Uji Heteroskedastisitas.....	27
H. Teknik Analisis Data	27
1. Uji Hipotesis	27
2. Uji R ² (Koefisien Determinasi).....	28
BAB IV : Hasil dan Pembahasan.....	29
A. Sejarah Singkat BTN Syariah	29
B. Deskripsi Karakteristik Responden	40
C. Interpretasi Hasil Analisis Data.....	56
BAB V : Kesimpulan dan Saran	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1	Mapping Penelitian Sebelumnya	15
Tabel 2	Skedul Proses Penelitian	20
Tabel 3	Operasional Variabel.....	22
Tabel 4	Bobot nilai kuesioner	24
Tabel 5	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 6	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 7	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan	41
Tabel 8	Gambaran Umum Responden Lama Bekerja.....	42
Tabel 9	Tanggapan Responden Terhadap <i>Talent Management</i>	43
Tabel 10	Tanggapan Responden Terhadap <i>Employee Retention</i>	45
Tabel 11	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Talent Management</i> (X).....	48
Tabel 12	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Employee Retention</i> (Y).....	49
Tabel 13	Hasil Uji Realibilitas Variabel	50
Tabel 14	Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 15	Hasil Uji Autokorelasi	53
Tabel 16	Uji Hipotesis	55
Tabel 17	Uji Hipotesis	57

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1	Grafik Employee Retention BTN Syariah Medan	2
Gambar 2	Proses <i>Talent Management</i>	9
Gambar 3	Kerangka Konseptual	18
Gambar 4	Logo BTN Syariah	31
Gambar 5	Struktur Organisasi BTN Syariah	36
Gambar 6	Uji Normalitas	51
Gambar 7	Multivariate Standardized Scatterplot	52

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian terpenting pada suatu perusahaan dalam menggerakkan perusahaan, maka SDM adalah penentu dalam perkembangan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga adalah SDM.

Pemeliharaan Karyawan atau Retensi karyawan/*Employee Retention* merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Pengembangan program *Employee Retention* haruslah merupakan komponen yang krusial bagi bank. Jika *Employee Retention* buruk, maka akan dampak negatif terhadap proses bank itu sendiri dan terhadap pelayanan nasabah, standar produksi kerja dan *profitability*. Secara umum, hubungan antara *talent management* terhadap *Employee Retention* sangatlah kompleks, terdapat bukti bahwa kinerja dapat menurun jika karyawan yang mempunyai talenta tidak dipertahankan (*employee*). Perusahaan akan memperhatikan dan mempertahankan karyawannya agar tidak dari organisasi, berbagai cara dilakukan termasuk dalam memberikan gaji yang besar mupun mendukung karyawannya agar lebih berkembang. Organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang membuat karyawan tersebut nyaman dalam pekerjaan maupun organisasi (Oktiani, 2015). Al-Qur'an juga menjelaskan bahwa anggota organisasi dilarang keluar dari organisasi dan memecah belah organisasi yang berbunyi :

شَرَعَ لَكُمْ مِنَ الدِّينِ مَا وَصَّى بِهِ نُوحًا وَالَّذِي أَوْحَيْنَا إِلَيْكَ وَمَا وَصَّيْنَا بِهِ إِبْرَاهِيمَ وَمُوسَى وَعِيسَى أَنْ أَقِيمُوا
الدِّينَ وَلَا تَتَفَرَّقُوا فِيهِ كَبُرَ عَلَى الْمُشْرِكِينَ مَا تَدْعُوهُمْ إِلَيْهِ اللَّهُ يَجْتَبِي إِلَيْهِ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي إِلَيْهِ مَنْ يُنِيبُ

Artinya : diwasiatkan-Nya kepada Nuh dan apa yang telah Kami wahyukan kepadamu (Muhammad) dan apa yang telah Kami wasiatkan kepada Ibrahim,

Musa dan Isa yaitu tegakkanlah agama (keimanan dan ketakwaan) dan janganlah kamu berpecah belah di dalamnya. Sangat berat bagi orang-orang musyrik (untuk mengikuti) agama yang kamu serukan kepada mereka. Allah memilih orang yang Dia kehendaki kepada agama tauhid dan memberi petunjuk kepada (agama)-Nya bagi orang yang kembali (kepada-Nya). (Q.S Asy-Syura Ayat 13)

Perusahaan tahu bahwa harus memiliki bakat terbaik agar berhasil di dunia perbankan yang semakin kompetitif dan kompleks. Untuk alasan tersebut dalam beberapa tahun terakhir ini, manajemen talenta telah menjadi prioritas untuk perusahaan di seluruh dunia. Manajemen talenta adalah kegiatan sistematis dan terorganisir dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia sehingga menarik lebih banyak orang dan memiliki tingkat tertinggi sumber daya manusia. Namun, itu harus sepenuhnya sesuai dengan arah strategis perusahaan.

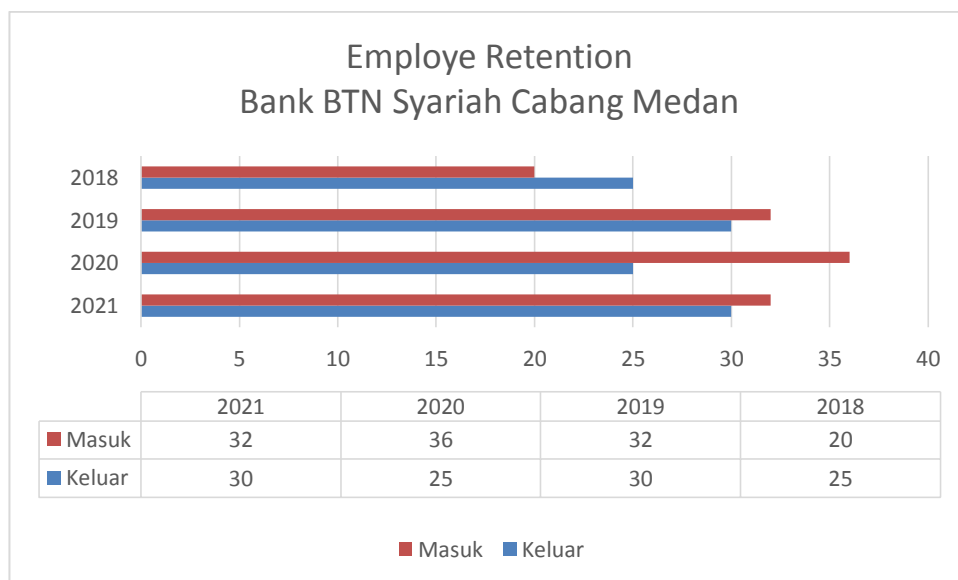
Tren tenaga kerja yang saat ini terjadi di perusahaan/organisasi, berdasarkan penelitian Mercer yang disampaikan oleh Dr. Denny Turner dalam seminar *5th Assessment Centre “Peran Assessment Centre dalam Membangun SDM Berkelas Global”* pada bulan Mei 2016 adalah talenta karyawan dalam perusahaan belum dimanfaatkan dengan baik, bukan karena kompetensi individu tetapi akibat pekerjaan yang didesain tidak cocok, semakin ketatnya persaingan pasar negara berkembang, dan tenaga kerja semakin beragam, dari latar belakang sosial, negara, budaya, dan generasi. Khusus pada perbedaan tingkat generasi, memiliki cara pandang berbeda satu sama lain. Dalam menanggulangi masalah talenta, perusahaan harus memastikan bahwa upaya untuk membangun tempat kerja masa depan memiliki dampak material pada daya tarik dan produktivitas.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi banyak komponen-komponen penting yang harus dilengkapi, di antaranya adalah komponen manajemen talenta (*Talent Management*). Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik, maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan talenta karyawan sangat penting dalam memajukan perusahaan.

Manajemen talenta merupakan satu kesatuan dengan *employee retention* (mempertahankan karyawan) karena dengan pimpinan menerapkan manajemen talenta akan sangat berpengaruh pada *employee retention*. Pada Bank BTN

Syariah cabang Medan belum sepenuhnya atau masih kurang memperhatikan *employee retention* karyawan. Hal ini dikatakan masih kurang memadai sesuai standard an apa yang diinginkan karyawan adalah dengan banyaknya pencapaian karyawan atau memenuhi target pimpinan atau perusahaan tidak memberikan apresiasi kepada karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Kurangnya pengakuan pimpinan Bank BTN Syariah cabang Medan terhadap karyawan juga mempengaruhi *employee retention* sehingga karyawan banyak keluar masuk karyawan baru. Hal ini dapat dilihat dari *Turnover* karyawan BTN Syariah Cabang Medan pada grafik dibawah ini.



Gambar 1 Grafik Employee Retention BTN Syariah Medan

Sumber : HRD BTN Syariah

Menurut tingkat retensi karyawan Bank BTN Syariah Cabang Medan. jumlah karyawan karyawan yang kelura cukup besar. Pada tahun 2021 dan 20219 tingkat retensi karyawan tertinggi yaitu 30 karyawan. Secara keseluruhan kejadian ini tentunya akan berpengaruh pada departemen-departemen penting perusahaan.

BTN Syariah merupakan suatu organisasi lembaga keuangan yang mempunyai keunikan dalam hal Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana. BTN Syariah merupakan organisasi yang padat modal, padat SDM, padat teknologi dan ilmu pengetahuan serta padat regulasi. Padat modal karena bank memerlukan investasi yang tinggi untuk memenuhi persyaratan yang ada. Padat sumber daya manusia karena didalam bank pasti terdapat berbagai profesi dan

jumlah karyawan yang banyak. Padat teknologi dan ilmu pengetahuan karena di dalam bank terdapat jenis pekerjaan serta kebutuhan berbagai disiplin ilmu yang berkembang dengan cepat. Padat regulasi karena banyak regulasi/peraturan-peraturan yang mengikat berkenaan dengan syarat-syarat pelaksanaan pelayanan di bank.

Pengelolaan bank BTN Syariah yang khas menjadikan studi pengelolaan SDM bank merupakan hal yang menarik untuk dikaji. Terdapat beberapa *job* besar dalam SDM bank yakni yang terdiri dari *customer service, teller, staff bank office, account officer, sales officer, founding officer, auditor* dan lainnya. Oleh karena adanya kekhususan tersebut, membuat bank memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi. Tuntutan adanya interaksi yang tinggi, hal tersebut membuat pengelolaan bank menjadi tidak mudah.

Penelitian yang dilakukan oleh Marno Nugroho dan Bagas Dewantoro (2021) yang berjudul “Peningkatan Kinerja Berbasis Bakat, *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi” Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Manajemen bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh manajemen bakat dan *servant leadership* terhadap kinerja SDM.

Penelitian yang dilakukan oleh Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai” Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Dedi Saputra dan Harsudi Tanjung dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamau.

Dari ketiga jurnal diatas merupakan jurnal PAI UMSU dimana hasil penelitian adalah pengembangan karir dimana pengembangan karir termasuk kedalam indikator *employee retention* dan sangat penting diperhatikan untuk pengembangan manajemen talenta akan berpengaruh besar terhadap *employee retention*.

Ketika perusahaan kehilangan karyawan, maka perusahaan juga kehilangan kemampuan, pengalaman, dan “memori perusahaan”. Hal tersebut juga merupakan isu yang penting bagi manajemen, karena akan mempengaruhi produktivitas, *profitability*, dan kualitas dari pelayanan serta kualitas produk. Bagi karyawan, *talent management* yang baik akan berpengaruh terhadap pencapaian perusahaan. Biaya penggantian karyawan juga akan meningkat, hal ini berhubungan dengan biaya rekrutmen karyawan dan pelatihan. Masalah *talent management* dapat diatasi melalui *Employee Retention*: kebijakan kerja yang meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan (Lockhead & Stephen, 2004). *Employee Retention* dan transfer pengetahuan (*knowledge transfer*) merupakan dua hal yang dapat dikatakan sebagai *skill management*. Sebagai contoh: segala hal yang dilakukan untuk melakukan rekrutmen, pengelolaan dan pengembangan beberapa keahlian yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dan bisnis.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi “**Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention Pada Bank BTN Syariah**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang permasalahan tersebut maka rumusan masalah yang menjadi perhatian peneliti adalah sebagai berikut:

1. Talent Management belum sepenuhnya diterapkan di Bank BTN Syariah KC Medan
2. Terdapat employee retention tidak dilaksanakan perusahaan BTN Syariah KC Medan
3. Bagaimana hubungan antara manajemen talenta dengan retensi karyawan di bank BTN Syariah

C. Rumusan Masalah

Dalam adanya permasalahan sesuai latar belakang diatas, maka perumusan masalah adalah apakah ada pengaruh manajemen talenta terhadap retensi karyawan di bank BTN Syariah dan bagaimana penerapan manajemen talenta dan retensi karyawan pada bank btn syariah, sehingga dengan perumusan masalah ini penulis lebih fokus dalam penelitian skripsi ini

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap retensi karyawan di bank BTN Syraiah.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai cara praktek didunia kerja dan mendapatkan ilmu tentang manajemen talenta dan retensi karyawan serta, memahami tentang sumber daya manusia
- b. Bagi bank BTN Syariah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan untuk mempertahankan atau membuat perubahan

manajemen talenta dan retensi karyawan yang baik sesuai yang diharapkan para karyawan sehingga tercipta simbiosis mutualisme antara karyawan dengan perusahaan.

F. Sistematika penulisan

Untuk mempermudah penyelesaian dari penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi gambaran umum untuk memberikan tentang arah penelitian yang di lakukan , meliputi : Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Sistematika Penulisan

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Pada bab ini menerpkan teori teori dari hasil penelitian terdahulu yang relevan meliputi : Kajian Pustaka, Kajian Penelitian terdahulu

BAB III :METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini pada dasarnya mengngkapkan sejumlah cara yang memuat uraian tentang metode dan langkah-langkah penelitian secara operasional, yang meliputi: Rencana Penelitia, Lokasi dan Waktu Penelitian, Tahapan Penelitian, Data dan Sumber Data, Teknik Analisis Data, Pemeriksaan Keabsahan Temuan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan : Deskripsi Penelitian, Temuan Penelitian, Pembahasan

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi Simpulan, Saran dan Rekomendasi.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kajian Pustaka

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen memiliki banyak pengertian, secara universal atau manajemen umum adalah penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran dan kinerja yang tinggi dalam berbagai tipe organisasi *profit* atau *non profit*. Menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk menapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan 2014).

b. Sumber Daya Manusia (SDM)

Hasibuan (2014) Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya. SDM meliputi daya pikir serta daya fisik pada setiap individu. Lebih jelasnya SDM merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan.

Afandi (2018, H 3), SDM merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain Sumber Daya Manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang. SDM juga merupakan adalah dimana manusia mampu bekerja menghasilkan sebuah jasa atau barang dari usaha kerjanya tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan beragam kegiatan yang memiliki nilai ekonomis atau dengan kata lain adalah kegiatan tersebut bisa menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup.

c. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resource*, ada juga yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian dan sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resource management* (manajemen sumber daya manusia), dengan sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Menurut (Lilis Sulastri, 2014 :193), Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Allah menjelaskan bahwa dalam melakukan pembinaan dan pengembangan atau sumber daya manusia hendaknya melalui hikmah sebagaimana firman-Nya dalam Q.S An-Nahl ayat 125 yang berbunyi :

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya : Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik, dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik.

Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk (Q.S An-Nahl ayat 125).

d. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Juni Priansa (2016) fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan utama dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karena pada dasarnya pegawai melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan fungsi manajerial dan fungsi operasionalnya masing-masing. Menurut Sri Larasati (2018: 16) fungsi manajerial sebagai berikut:

a. Fungsi manajerial

1. Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja)
2. Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja)
3. Pengarahan (Mengarahkan semua karyawan)
4. Pengendalian (mengendalikan semua karyawan)

b. Fungsi operasional

1. Pengadaan sumber daya manusia (penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan)
2. Pengembangan (pendidikan dan pelatihan)
3. Kompensasi dan proteksi (upah, insentif, tunjangan dan K3)
4. Pengintegrasian (kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan)
5. Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas)
6. Kedisiplinan (penerapan disiplin karyawan)
7. Pemberhentian (PHK/putusnya hubungan kerja karena alasan tertentu)

e. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Motivasi berasal dari *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Menurut Achmad Fawaid dan Maufur (2017) motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para

pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Kata *movere* dalam bahasa Inggris sering disapa dengan *motivation* yang berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan (Suwanto dan Priansa 2014 : 171). Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges, di alih bahasakan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (2015:127) mendefinisikan bahwa, “motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.” Sedangkan menurut Hasibuan (2017:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

f. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia menurut Larasati (2018) sebagai berikut :

- 1) Peran administrasi manajemen sumber daya manusia
Peran ini dipusatkan pada pemrosesan dan penyimpanan data, yang meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, serta pengumpulan dokumen
- 2) Peran operasional manajemen sumber daya manusia
Peranan ini lebih bersifat teknis, yang meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan peraturan, peluang bekerja, pelatihan dan pengembangan, program K3, dan sistem kompetensi), aktifitas tersebut harus dilakukan dan melibatkan koordinasi dengan para manajer serta supervisor di semua jenjang organisasi atau perusahaan
- 3) Peran strategis manajemen sumber daya manusia
Keunggulan kompetitif dari unsur sumber daya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran strategi pada manajemen sumber daya manusia. Karena peran strategis menekankan bahwa pada sumber daya manusia dalam organisasi merupakan sumber daya yang penting dan investasi organisasi yang sangat berpengaruh, maka

harus fokus pada masalah, hambatan dan implikasi sumber daya manusia jangka panjang.

2. *Talent Management* (Manajemen Talenta)

Talenta adalah karyawan yang ada di organisasi atau perusahaan yang mampu memberikan pengaruh di atas rata-rata melalui pencapaian kinerja yang bagus maupun kepemilikan potensi yang dapat mempengaruhi perkembangan organisasi jangka pendek maupun jangka panjang, talenta yang dimaksud ada pada level yang berlaku untuk seluruh fungsi dan golongan yang berada di dalam organisasi atau perusahaan (Sule, E & Wahyuningtyas, 2016).

Manajemen talenta bisa ada dan mengalami perkembangan karena adanya fenomena *war for talent* yang ada di perusahaan di Amerika pada tahun 1997 banyak organisasi yang diperkirakan mengalami kesusahan dalam bisa mempertahankan sumber daya terbaik, serta mengalami kesulitan dalam proses rekrutmen calon karyawan yang potensial dan memiliki skill tinggi akibat meningkatnya kompetisi dan menyediakan calon yang terbatas (Tetik, 2017).

Terdapat arti manajemen talenta menurut para ahli yang dapat dilihat dibawah ini yang pada hakekatnya mengandung arti yang sama :

- 1) Wibowo (2017) mengartikan bahwa manajemen talenta adalah sebuah konsep yang dimulai dari bagaimana bisa merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sebuah bakat dalam organisasi atau perusahaan.
- 2) Kusuwordani (2016) mengatakan bahwa manajemen talenta adalah kegiatan yang bersifat sistematis yang berpengaruh terhadap pengembangan-pengembangan bakat karyawan secara potensial.
- 3) Nisa (2016) mengatakan bahwa manajemen talenta merupakan suatu proses dari identifikasi serangkaian pada karyawan.
- 4) Oladapo (2014) mengatakan bahwa manajemen talenta merupakan suatu kegiatan yang digerakkan oleh perusahaan untuk mencari karyawan yang tepat serta menepatkannya ditempat yang tepat melalui proses serangkaian proses identifikasi, pengembangan, pertahanan dan penempatan pada posisi yang sesuai (*the right man the right place*).

- 5) Dixit dan Arrawita (2018) manajemen talenta adalah unit fungsional dari sebuah organisasi yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan menggunakan perencanaan sumber daya manusia.
- 6) Sukoco dan Fadillah (2016) menyatakan penemuan talent management pada organisasi modern ini dikatakan sangat penting dikarenakan munculnya ekonomi modern dan kebutuhan bisnis yang makin strategis.

a. Proses Manajemen Talenta



Gambar 2 Proses Talent Management

Pada gambar diatas dapat dilihat proses dari manajemen talenta berkaitan satu dengan yang lainnya. Berger (2011) menyatakan manajemen talenta terdiri dari empat proses yaitu:

- a) Komitmen efektif (*effective comitment*): Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi
- b) Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*): Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
- c) Komitmen normatif (*normative commimment*): Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

b. Sub proses Manajemen Talenta (*Talent Management*)

- 1) *Sourcing* (pencarian) : proses disiplin akuisisi bakat yang berfokus pada rekrutmen dan identifikasi bakat, selanjutnya tindakan pada proses *sourcing* (pencarian)
 - a) *Succession management* : proses untuk mengidentifikasi dan mengembangkan karyawan yang memiliki potensi untuk memenuhi posisi tertentu pada sebuah perusahaan atau organisasi
 - b) *Branding* : proses karyawan melakukan pekerjaan dengan memiliki perbedaan dibandingkan dengan karyawan pada perusahaan atau organisasi lainnya
 - c) *Workforce planning* : perencanaan tenaga kerja proses lanjutan yang digunakan untuk menggabungkan kebutuhan dan prioritas organisasi dengan kebutuhan tenaga kerja agar bisa memastikan tujuan dan persyaratan legislative, pelayanan produksi dan peraturan dapat tercapai.
 - d) *Recruiting* : merekrut proses untuk menentukan dan menyewa calon pekerja dengan kualifikasi yang terbaik untuk lowongan.

- 2) *Aligning* (Menyertakan) : proses untuk menyatukan agar menyertakan karyawan dengan tujuan strategi perusahaan dan kebudayaan perusahaan. Langkah yang digunakan pada proses *aligning*:
 - a. *Onboarding* (Orientasi) : proses karyawan yang didapatkan untuk memperoleh berbagai pengetahuan, kemampuan dan perilaku untuk menjadi anggota organisasi yang efektif
 - b. Penyelarasan tujuan : penyatuan karyawan dengan tujuan serta rencana strategi perusahaan
 - c. Manajemen kinerja : proses menejer dan karyawan bekerjasama untuk merencanakan, mengawasi dan mengulas tajam karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan

- 3) Belajar dan kembangkan : proses karyawan mempelajari dan mengembangkan keahliannya demi mendapatkan karir yang lebih baik didalam organisasi
- 4) Penghargaan : hasil perumusan, implementasi strategi serta kebijakan yang bertujuan untuk memberi imbalan kepada karyawan secara adil, konsistensi dan sejalan dengan nilai karyawan dalam perusahaan

c. Karakteristik Manajemen Talenta

Menurut (Pella & Inayati, 2011) menyebutkan bahwa keberhasilan dalam mengatur talenta karyawan berawal dari karakteristik perusahaan, antara lain:

- 1) Pengembangan pola pikir, yaitu pola pikir yang mengutamakan dalam upaya mengembangkan pribadi setiap karyawan di perusahaan.
- 2) Budaya pertunjukan, yaitu situasi perusahaan yang berusaha untuk menemukan indikator kinerja pada setiap posisi atau jabatan untuk dijadikan dasar dalam menilai keberhasilan seseorang serta sebagai alat ukur dalam memberikan kompensasi pada karyawan dalam perusahaan.
- 3) Sponsor eksekutif, dimana posisi *General Manager* (GM) harus mengabdikan waktunya untuk memberikan pembimbingan, pendidikan dan pemberdayaan kepada karyawan yang dilihat mempunyai kemampuan sebagai calon pemimpin dimasa depan.
- 4) Sistem informasi SDM yang baik, dimana HRD dan pimpinan unit kerja bekerjasama dalam melakukan pemeliharaan dan pembaharuan data untuk merekam posisi keberadaan karyawan, pernah berada pada posisi dan penugasan dimana saja serta kemana saja seharusnya pegawai dimutasikan seharusnya dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki.

d. Indikator Manajemen Talenta

Secara umum menurut Gallardo-Gallardo dan Thunnisen (2016) manajemen bakat memiliki lima indikator yaitu :

1) Daya tarik bakat

Pencitraan perusahaan yang bisa mengelola bakat karyawan melalui identitas, loyalitas, dan budaya organisasi sebagai kunci bagi daya tarik untuk individu yang berpotensi tinggi (Moayedi & Vaseghi 2016). Untuk berhasil dalam menarik bakat, organisasi perlu memiliki strategi yang tepat dengan mempunyai prinsip, etika dan bisa membangun reputasi yang kuat serta mempunyai perbedaan dengan perusahaan lain agar bisa bertahan dan serta berkompetitif (Anwar et al. 2014).

2) Pengembangan talenta

Menurut Malmgren McGee & Hedström (2016) terdapat persaingan yang kuat di dalam dunia bisnis yang sempurna serta membuat perusahaan atau organisasi harus mengembangkan karyawannya yang mempunyai bakat untuk bisa lebih cepat mencapai produktivitas. Maka dari itu, perlu menanamkan pengembangan bakat dari pribadi karyawan itu sendiri serta dianggap sebagai tolok ukur yang berhasil bagi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan keterampilan karyawan yang berkualifikasi tinggi (Mohan et al. 2015).

3) Retensi bakat

Menurut Warman (2020:134) jika dalam perusahaan mempunyai karyawan dengan talenta yang tepat dan ditempatkan di tempat yang seharusnya akan membuat perusahaan lebih produktif dan dapat bersaing dengan pesaingnya.

4) *Identification*

5) *performance management of talent*

3. *Employee Retention* (Retensi Karyawan)

a. Pengertian Retensi Karyawan

Banyak para ahli yang mendefinisikan retensi karyawan sebagai suatu upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawannya. Menurut Ragupathi (2013) retensi karyawan merupakan cara perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tetap berada di dalam organisasi dalam jangka panjang. Susilo (2013) mengatakan hal serupa bahwa upaya perusahaan mempertahankan karyawan yang potensial untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Maka dari itu dapat dikimpulkan, retensi karyawan adalah metode untuk menciptakan dan mendorong kebijakan dan praktik yang memenuhi kebutuhan karyawan sehingga mereka rela untuk berkomitmen di dalam perusahaan.

Menurut pandangan Acton et al. (2003) dalam Das dan Baruah (2013), peranan departemen sumber daya manusia memegang peranan yang aktif dalam melakukan retensi karyawan, seperti membuat kebijakan yang dapat membuat karyawan senang di dalam perusahaan dan menetap dalam waktu jangka panjang. Merekrut karyawan baru jauh lebih sulit dan memakan biaya tinggi dibandingkan mempertahankan karyawan lama di dalam perusahaan (Baker, 2006 dalam Das dan Baruah, 2013). Hal ini menjadi perhatian perusahaan untuk terus mengidentifikasi dan berupaya untuk menjaga karyawan potensial (Das dan Baruah, 2013). Definisi lain kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan maupun kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Edison et al., 2017:187).

b. Dimensi *Employee Retention*

Sudah dijelaskan sebelumnya bahwa kepuasan kerja berkaitan langsung dengan keluar atau berrahannya karyawan. Orang sering menilai kepuasan kerja secara menyeluruh, namun kepuasan kerja terbagi ke dalam beberapa dimensi yakni (Stewart, 2012):.

- 1) Pemberdayaan, yakni sejauhmana perusahaan melibatkan karyawan dalam pekerjaan. Semakin sering karyawan terlibat dalam aktivitas perusahaan semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan
- 2) Persyaratan kerja, yakni sejauhmana perusahaan melakukan usaha-usaha yang mendukung kinerja karyawan. Pelaksanaan pekerjaan tentu

membutuhkan tidak hanya kemampuan, namun juga pengakuan yang dibuktikan melalui sertifikasi ataupun lisensi

- 3) Upah yakni sejauhmana kompensasi yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Upah bersifat subjektif, karena menyangkut kebutuhan masing-masing individu yang jelas sangat berbeda-beda. Namun, kompensasi biasanya akan disejajarkan dengan tanggungjawab pekerjaan, semakin tinggi tingkat tanggungjawab maka seharusnya semakin tinggi kompensasi yang diberikan.
- 4) Kelompok kerja, yakni dimana karyawan selalu bekerja dalam kelompok, tidak sendiri-sendiri. Jika kolektifitas kelompok tidak baik, maka karyawan akan merasa tidak puas, sebaliknya jika kolektifitas kelompok baik, kerjasama *team* yang tangguh, maka karyawan akan merasa puas.
- 5) Kenyamanan dalam bekerja, hal ini menyangkut pada lingkungan pekerjaan, atasan yang harmonis. Semakin nyaman seseorang dalam pekerjaannya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.
- 6) Fasilitas, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan dituntut untuk cepat, namun sering kali tidak didukung oleh fasilitas dari perusahaan. Fasilitas meliputi peralatan pekerja (equipment and tools), ruangan dan alat-alat tulis

c. Indikator *Employee Retention*

Salah satu kunci sukses perusahaan adalah retensi karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2006:128) dalam Putra dan Rahyuda (2016), terdapat tiga indikator dalam retensi karyawan yaitu :

- 1) Peluang karir organisasi
Perusahaan memberikan peluang karir yang sama kepada seluruh karyawannya
- 2) Penghargaan
Perusahaan mengapresiasi kinerja para karyawannya.
- 3) Hubungan karyawan
Karyawan saling menghormati dan tidak diskriminasi.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1 Mapping Penelitian Sebelumnya

No	Nama/ Tahun	Judul	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Dian Putri Dewi Ratnawati dan Made Subudi /2018	Pengaruh <i>Talent Management</i> Terhadap <i>Employee Retention</i> dengan <i>Employee Angagemen</i> sebagai Variabel Mediasi	<i>Employee Retention</i>	Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa talent management memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> . <i>Talent management</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee retention</i> .
2	Veronica Agustini Srimulyani / 2020	<i>Talent Management</i> dan Konsekuensinya Terhadap <i>Employee Angagemen</i> dan <i>Employee Retention</i>	Analisis Deskriptif	Dari hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa tanggapan pegawai atas talent management (<i>managerial support, employee career development, dan rewards & recognitions</i>) dan <i>employee engagement</i> adalah tinggi, dan <i>employee retention</i> sangat tinggi. Dari hasil pengujian hipotesis ditunjukkan bahwa dampak <i>talent management</i> terhadap <i>employee engagement</i> dan <i>employee</i>

				<i>retention</i> adalah positif dan signifikan
3	Muhammad Taopik dan Muhammad Ekhsan / 2020	Pengaruh <i>Talent Management</i> Terhadap <i>Employee Retention</i> yang Dimediasi <i>Employee Engagement</i>	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>talent management</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>employee retention</i> , <i>talent management</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> , <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee retention</i> , <i>employee engagement</i> mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan
4	Ferra Eka Ramadhani	<i>Talent Management</i> dan <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Employee Retention</i> sebagai Variabel Moderator	Teknik Analisis Path	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>talent management</i> dan <i>knowledge management</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee retention</i> dan kinerja karyawan, <i>talent management</i> dan <i>knowledge management</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui <i>employee retention</i> . <i>Employee retention</i> efektif mempengaruhi <i>talent management</i> dan <i>knowledge management</i> terhadap kinerja karyawan
5	Isanawikrama, Faisal Armand Wibowo dan	Analisis Pengaruh <i>Talent Management</i> Terhadap	penelitian Asosiatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Talent management</i> berpengaruh

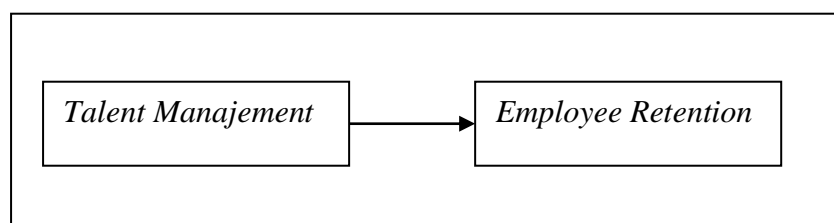
	Yuda Buana / 2017	<i>Organizational Performance</i> dan Dampaknya pada <i>Employee Retention</i>		positif dan signifikan terhadap <i>Organizational performance</i> dan dampaknya terhadap <i>Employee retention</i> . Pengelolaan Bakat yang lebih baik <i>Organizational performance</i> dan dampaknya terhadap <i>Employee retention</i> akan meningkat
6	Nico Ari Cristanto dan Sager Handayono / 2020	Pengaruh <i>Employer Branding</i> Terhadap <i>Employee Retention</i> Dengan <i>Employee Engagement</i> Sebagai Mediator pada Generasi Milenial di Industri <i>E-Commerce</i>	Mediasi Statistical Bootstrapping dan Path Analysis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; 1) <i>Employer Branding</i> memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap <i>Employee Retention</i> , 2) <i>Employee Engagement</i> memediasi secara parsial pada <i>Employer Branding</i> terhadap <i>Employee Retention</i> dengan pengaruh signifikan dan positif.
7	Murti Sumarni / 2018	Dampak Talent Management Terhadap <i>Employee Retention</i> pada <i>Millenials Workforce</i>	Metode Deskriptif dan Metode Inferensial	Berdasarkan hasil pengujian statistik, nilai R^2 menunjukkan angka yang rendah yaitu 0,151, yang berarti bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini, yang berpengaruh terhadap <i>Employee Retention</i>

Persamaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas tentang talent management dan employee retention dan perbedaan penelitian terdahulu adalah waktu dan tempat penelitian, dimana waktu penelitian terdahulu adalah rentang waktu 2018-2021 sementara penelitian yang dilakukan adalah tahun 2022.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka teoritis merupakan model konseptual dari kumpulan teori yang memberikan penjelasan logis mengenai hubungan antara satu atau beberapa faktor yang berhasil diidentifikasi menjadi faktor penting untuk menjelaskan suatu masalah yang akan diteliti. Sebagai pembanding dalam menemukan pemecahan masalah. Kerangka penelitian biasanya memuat variabel yang akan diteliti, yang memiliki hubungan antar variabel yang akan digambarkan melalui paradigma penelitian (Suryani & Hendryadi, 2015:93).

Berdasarkan landasan teori yang dijabarkan di atas maka penelitian ini menganalisis pengaruh *talent manajement* terhadap *employee retention* pada bank BTN Syariah. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen yaitu talent manajemen (X) dan variabel dependen yaitu *employee retention* (Y). Penelitian ini digunakan untuk meneliti pengaruh masing- masing variabel. Independen terhadap variabel dependen dan pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen dengan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 3 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis ialah pernyataan yang masih lemah kebenarannya sehingga perlu dibuktikan melalui penelitian. Sehingga untuk menjelaskan hubungan antara satu atau lebih variabel yang diteliti dan berdasarkan latar belakang (Silaen, 2018:57). Sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga terdapat pengaruh *talent manajement* terhadap *employee retention* di bank BTN Syariah

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menjeaskan pengaruh *talent management* terhadap *employee rentention* mampu menjadi lebih baik atau tidak.

G. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan Bank BTN KC Syariah Medan Jalan Haji Juanda No. 48, Medan Maimun, Suka Damai, Kec. Medan Polonia.

2. Waktu penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian selama 4 bulan yaitu Mei 2022 sampai dengan Agustus 2022. Lokasi penelitian ini dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Skedul Proses Penelitian

Keterangan	Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Riset awal / Pengajuan Judul	■															
Penyusunan Proposal	■	■														
Seminar Profosal			■													
Perbaikan / acc Proposal				■	■											
Pengolahan Data					■	■	■	■	■	■						
Penyusunan Skripsi											■	■	■	■		
Bimbingan Skripsi														■	■	■

H. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan totalitas dari subjek penelitian. Populasi adalah wilayah umum yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan peneliti adalah sebahagian karyawan Bank BTN KC Syariah Medan yaitu sejumlah 80 orang

2. Sampel

Penarikan atau pembuatan sampel dari populasi untuk mewakili populasi disebabkan untuk mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Arikunto (2016 : 174) mengatakan bahwa “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Selanjutnya menurut Sugiono (2016 : 18) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan teknik total sampling. Menurut Arikunto (2016) *total sampling* adalah tehnik penentuan sampel jika populasi kurang dari 100 maka semua dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan tersebut dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 80 maka sampel yang digunakan sebanyak 80 (delapan puluh) karyawan BTN KC Syariah Medan

3. Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah semua karyawan di Bank BTN KC Syariah Medan yaitu 80 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda. Teknik penelitian yang digunakan adalah teknik *Total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

I. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel

Menurut Sugiono, variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sugiono mengemukakan operasionalisasi variabel yaitu segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel, yaitu:

Tabel 3 Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	<i>Talent Management</i> (X1)	Manajemen Talenta adalah karyawan yang ada di organisasi atau perusahaan yang mampu memberikan pengaruh di atas rata-rata melalui pencapaian kinerja yang bagus maupun kepemilikan potensi yang dapat mempengaruhi perkembangan organisasi jangka pendek maupun jangka panjang, talenta yang dimaksud ada pada level yang berlaku untuk seluruh fungsi dan golongan yang berada di dalam organisasi atau perusahaan (Gallardo, 2013)	1. Data tarik bakat 2. Pengembangan talenta 3. Retensi bakat 4. <i>Identification</i> 5. <i>Performance management of talent</i> (Gallardo, 2013).	Likert
2	<i>Employee Retention</i>	Retensi karyawan merupakan cara perusahaan untuk	1. Peluang karir organisasi	Likert

	(Y)	mempertahankan karyawannya untuk tetap berada di dalam organisasi dalam jangka panjang Mathis & Jackson (2006:128).	2. Penghargaan 3. Hubungan karyawan	
--	-----	---	--	--

J. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data. Teknik dalam menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui: angket, wawancara, pengamatan, ujian (tes), dokumentasi, dan lain-lain. Peneliti dapat menggunakan salah satu atau gabungan teknik tergantung dari masalah yang dihadapi atau yang diteliti.

1. Observasi

Observasi merupakan teknik penelitian yang menuntut adanya pengamatan oleh peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian pada Bank BTN KC Syariah Medan.

2. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk di jawab oleh karyawan Bank BTN KC Syariah Medan. Penskoran digunakan dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sutrisno Hadi (2019: 19), skala likert merupakan skala yang berisi lima tingkat jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap statemen atau pernyataan yang dikemukakan mendahului opsi jawaban yang disediakan.

Modifikasi skala likert dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat, modifikasi skala Likert meniadakan katagori jawaban yang di tengah berdasarkan tiga alasan yaitu: (1) katagori tersebut memiliki arti ganda, biasanya diartikan belum dapat memutuskan atau memberikan jawaban, dapat diartikan netral, setuju, tidak setuju, atau bahkan

ragu-ragu. (2) tersedianya jawaban ditengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah. (3) maksud katagori SS – S – TS - STS adalah terutama untuk melihat kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau ke arah tidak setuju.

Istrumen skala *Likert*

Tabel 4 Bobot nilai kuesioner

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (ST)	5

K. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adaaalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur penomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiono, 2012: 102). Intrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan cara pemberian skor. Berdasarkan defenisi operasional, kemudian dikembangkan menjadi instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden.

Instrumen penelitian ini yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan variabel untuk mengetahui validitas dan reabilitas kuesioner maka perlu dilakukan penguji atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Karena validitas dan reabilitas ini bertujuan menguji apakah kuesioner yang disebarakan adalah valid dan realibel, maka penelitian ini akan melakukan kedua uji terhadap instrumen penelitian (kuesioner).

1. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validan suatu instrumen. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 *for Windows* dengan kriteria sebagai berikut.

- a. Jika nilai rhitung $>$ rtabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
- b. Jika nilai rhitung $<$ rtabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid
- c. Jika rhitung dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Correlation*.
- d. Uji validitas menggunakan SPSS dapat dikatakan valid jika nilai $>$ 0,30

2. Uji Reabilitas

Realibilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Ide pokok yang terkandung dalam konsep reabilitas sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Instrumen realibel adalah instrumen yang apa bila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner.

Untuk mengukur uji realibilitas dengan uji *Cronbach Alpha* menggunakan SPSS yaitu variabel dikatakan raelibel jika memberikan *Cronbach Alpha* $>$ 0,60.

L. Uji Prasyarat

Uji persyaratan analisis diperlukan guna mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Beberapa teknik analisis data menuntut uji persyaratan analisis. Analisis varian mempersyaratkan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan kelompok-kelompok yang dibandingkan homogen. Oleh karena itu analisis varian mempersyaratkan uji normalitas dan homogenitas data.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan memperlihatkan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, atinnya tidak bias dan konsisten (Sentosa, 2012: 48). Menurut Eko Perdana (2016 : 61) uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas dan uji heterokedasitas, jika heterokedasitas maka variabel tidak konstan sehingga dapat biasanya satandar error, jika terdapat multikolinieritas maka akan sulit mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tinggal signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Oleh karena itu uji asumsi kalasik perlu dilakukan.

a. Uji Normalitas

Menurut Danang (2016) uji normalitas sebagai berikut “selain asusmsi klasik multikolinieritas, uji asumsi klasik yang lain adalah uji normalitas, dimana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali”

Menurut Singgih (2012) dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Signifikanted*), yaitu

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Danang (2016 :109) heteroskedastisitas adalah dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidaknya varian dari residual dari observasi yang satu dengan yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variannya tidak sama atau berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2013:139) ada beberapa cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distudentized. Homoskedastisitas terjadi jika terjadi pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

M. Teknik Analisis Data

Analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Analisis regresi adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Pemilihan analisis regresi sederhana karena penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas *Talent Management* (X) dan satu variabel terikat *Employee Retention* (Y).

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis tersebut. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X dan Y, peneliti menggunakan pengujian sebagai berikut:

Diduga ada pengaruh antara *talent management* terhadap *employee retention* di Bank BTN KC Syariah Medan.

2. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji R² digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antara variabel yang diteliti, sehingga dihitung koefisien determinasi (kd) dengan asumsi-asumsi faktor lain diluar variabel dan dianggap konstan atau tetap. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan variabel bebas (*talent management*) dalam menjelaskan variabel terikat (*employee retention*) tergolong terbatas. Begitupun sebaliknya nilai yang mendekati satu diartikan variabel bebas (*talent management*)

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Berdasarkan koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

kd = koefisien determinasi

r² = koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat BTN Syariah

Dilatarbelakangi kesadaran umat Islam khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk memanfaatkan sistem Perbankan Syariah disertai dengan komitmen PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk untuk memberikan yang terbaik bagi masyarakat terutama masyarakat yang membutuhkan jasa keuangan Syariah maka Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk tentang pengesahan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan tahun 2004, Mengamanatkan pembentukan Unit Usaha Syariah PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk sebagai unit bisnis dan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas layanan kepada nasabah melalui penyediaan alternative layanan secara *dual banking system*.

Untuk menindak lanjuti keputusan RUPS tersebut, pada tanggal 4 November 2004 PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk telah membentuk Unit Usaha Syariah yang bertugas mengelola unit bisnis Perbankan berbasarkan prinsip syariah sekaligus menunjuk konsultan pendamping pembentukan Unit Usaha Syariah PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk yaitu PT. Batasa Tazkia. Alhamdulillah Bank Indonesia melalui surat No. 6/1350/DPbS tanggal 15 Desember 2004 telah memberikan izin prinsip bagi pembukaan Kantor Cabang Syariah Bank Tabungan Negara.

Pada tanggal 14 Februari 2005 bertepatan dengan 5 Muharram 1426 H, telah diadakan cara pembukaan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah yang pertama yaitu di Jakarta. 22 Februari 2005 pembukaan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Bandung, 30 Maret 2005 pembukaan Kantor Cabang Syariah Surabaya, 4 April 2005 pembukaan Kantor Cabang Syariah Yogyakarta, 11 April 2005 dibuka Kantor Cabang Syariah Makassar, 01 Desember 2005 dibuka Kantor Cabang Syariah Malang, 29 Desember 2005 dibuka Kantor Cabang Syariah Solo. Dan selanjutnya pada tanggal 15 Desember 2006 dibuka Kantor Cabang Syariah Batam. Sejak Tanggal 19 Desember 2006 berdasarkan Surat Bank Indonesia No. 8/2682/DPbS BTN

Syariah Medan tercatat sebagai Kantor Cabang Syariah (KCS) yang ke 9 dan telah diresmikan pada tanggal 22 Februari 2007 oleh Gubernur Sumatera Utara dan Gubernur BI Cabang Medan. Sehingga pada tahun 2007 direncanakan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk akan mempunyai 18 Kantor Cabang Syariah (KCS).

Kehadiran PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah (KCS) Medan merupakan bentuk kepedulian manajemen Bank BTN untuk ikut serta melayani masyarakat dan membangun wilayah barat Indonesia terutama di wilayah Sumatera Utara dengan mempertimbangkan efisiensi dan efektivitas dalam berbisnis dan berusaha.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Medan mempunyai dasar pemikiran yang berdasarkan ketentuan dan aturan yang berkaitan dengan Perbankan Syariah yaitu sebagai berikut :

1. Undang-Undang No. 1 Tahun 2008
2. Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia No. 32/23/Kep/Dir tanggal 12 Mei 1999 tentang Bank Umum berdasarkan prinsip syariah, perubahan kegiatan usaha, dan pembukuan KCS (Kantor Cabang Syariah).
3. Surat dari Bank Indonesia No. 6/1350/DPbS tanggal 15 Desember 2004 tentang pemberian izin prinsip bagi pembukaan KCS (Kantor Cabang Syariah) Bank BTN.
4. Peraturan Bank Indonesia No. 2/7/PBI/2000 tanggal 27 Februari 2000 tentang Giro Wajib Minimum dalam rupiah dan valuta asing bagi Bank Umum yang telah melakukan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah.
5. Peraturan Bank Indonesia No. 2/14/PBI/2000 tanggal 9 Juni 2000 tentang penyelenggaraan kliring lokal dan penyelesaian akhir transaksi pembayaran antar Bank atas kliring lokal.
6. Surat Bank Indonesia No. 7/218/DPbS tanggal 08 Maret 2005 perihal Ketentuan Dewan Pengawas Syariah dan Kegiatan Usaha Bank Konvensional yang melakukan Kegiatan Unit Usaha Syariah (UUS).
7. Peraturan Pemerintah RI No. 24 tahun 1992 tentang Penyesuaian.
8. Bentuk Hukum Bank Tabungan Negara menjadi Perusahaan Perseorangan (Persero).

9. Pada Bulan Desember 2009, PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk telah resmi *Go Public* dengan menjual saham pada masyarakat maupun pegawai intern Bank BTN sehingga dapat menambahkan Tbk pada nama belakangnya.
10. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah (KCS) didirikan sejak tanggal 14 Februari 2005 di Jakarta dan sampai saat ini PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk telah mempunyai 16 Kantor Cabang Syariah (KCS) di Indonesia yaitu sebagai berikut : Jakarta Harmoni, Jakarta, Pasar Minggu, Bandung, Surabaya, Yogyakarta, Makasar, Malang, Solo, Batam, Medan, Tangerang, Bogor, Bekasi, Pekanbaru, Semarang, Banjarmasin, Cirebon, Palembang, Balikpapan, Cilego, Tegal, Tasikmalaya, Banda Aceh, Mataram



Sumber : www.btn.co.id

Gambar 4 Logo BTN Syariah

Keterangan Logo

- Bentuk** : logo BTN mengambil bentuk sarang lebah ogo ini menyiratkan semangat menabung. Segi enam tersebut terdiri atas dua yaitu yang besar dan yang kecil. Melambangkan unsur ‘yang besar melindungi yang kecil’. Kesan tiga dimensi yang membentuk ruang melambangkan keluluasan BTN sebagai wadah bagi masyarakat dalam melakukan kegiatan perbankan.
- Warna** : Warna biru melambangkan kematangan BTN dalam mengelola bisnis perbankan dan melambangkan kebijaksanaan dalam mengemban misi utama

pembangunan nasional. Warna emas melambangkan kredibilitas BTN sebagai Bank.

1. Visi dan Misi BTN Syariah

Visi

“Menjadi strategic Unit BTN yang sehat dan terkemuka dalam penyediaan jasa keuangan syariah dan mengutamakan kemaslahatan bersama”

Misi

- Mendukung pencapaian laba Usaha BTN
- Memberikan pelayanan jasa keuangan Syariah yang unggul dalam pembiayaan perumahan dan produk serta jasa keuangan Syariah terkait sehingga dapat memberikan kepuasan bagi nasabah dan memperoleh pangsa pasar yang diharapkan
- Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip Syariah sehingga meningkatkan ketahanan BTN dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha serta meningkatkan shareholders value.
- Memberi keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap stakeholders serta memberikan ketentraman pada karyawan dan nasabah

2. Ruang Lingkup Bidang Usaha

Seputar ruang lingkup bidang usaha PT Bank Tabunga Negara (Persero) Tbk Cabang Syariah Medan, menawarkan produk – produk sebagai berikut :

a. Penghimpun dana

1) Tabungan BTN iB

Adalah produk simpanan dana berakad *Wadi'ah* (titipan), bank dapat memberikan bonus yang menguntungkan dan bersaing pada nasabah

2) Tabungan BTN Prmia iB

Adalah produk simpanan dana berakad *Mudharabah Mutlaqah* (Investasi), bank memberikan bagi hasil yang menguntungkan dan bersaing bagi nasabah

3) Tabungan BTN QURBAN iB

Adalah tabungan untuk mewujudkan niat ibadah qurban dengan akad *Mudharabah Mutlaqah*, Bank memberikan bagi hasil yang menguntungkan dan kompetitif

4) Tabungan BTN Haji iB

Adalah tabungan untuk mewujudkan impian ibadah haji melalui program haji reguler dengan akad *Mudharabah Mutlaqah*, bank memberikan bagi hasil yang menguntungkan dan kompetitif

5) Tabunganku iB

Adalah tabungan dengan akad *Wadi'ah* (Titipan), bank dapat memberikan bonus yang menarik. Diterbitkan secara bersama sama oleh bank – bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat

6) Giro BTN iB

Adalah Produk simpanan dengan prinsip *Wadi'ah* (titipan), bank dapat memberikan bonus yang menguntungkan bagi nasabah atas simpanannya guna memperlancar aktifitas bisnis

7) Giro BTN Prima iB

Adalah Produk simpanan dengan prinsip *Mudharabah Mutlaqah* (investasi), nasabah akan mendapatkan bagi hasil yang menguntungkan guna memperlancar aktifitas bisnis

8) Deposito BTN iB

Adalah Produk investasi berjangka berdasarkan prinsip *Mudharabah Mutlaqah* (Investasi)

9) Deposito ON CALL BTN iB

Adalah Produk investasi berjangka berdasarkan prinsip *Mudharabah Mutlaqah* (Investasi)

b. Produk penyaluran dana (Pembiayaan)

1) Pembiayaan KPR BTN Sejahtera iB

Pembiayaan kepada nasabah perorangan yang tergolong masyarakat berpenghasilan rendah (MBR) dengan akad

Murabahah (jual beli) dalam rangka pemilikan rumah, urusan atau apartemen yang merupakan program pemerintah.

- 2) Pembiayaan KPR BTN Platinum iB
Pembiayaan nasabah perorang dengan akad *Murabahah* (jual beli) dalam rangka pemilikan rumah, ruko, rukun, rusun atau apartemen kondisi baru ataupun *second*.
- 3) KPR BTN Indent iB
Pembiayaan kepada nasabah perorangan dalam rangka pemilik rumah, ruko, rukun, rusun atau apartemen dengan akad *isthisna'* (pesanan)
- 4) Pembiayaan Bangunan Rumah BTN iB
Pembiayaan kepada nasabah perorangan dengan akad *Murabahah* (jual beli) dalam rangka membangun dan merenovasi bangunan tempat tinggal.
- 5) Pembiayaan Kendaraan Bermotor BTN iB
Pembiayaan kepada nasabah perorangan dengan akad *Murabahah* (Jual beli) dalam rangka pemilikan kendaraan bermotor yang di peruntukan untuk kepentingan pribadi.
- 6) Pembiayaan Multijasa BTN iB
Pembiayaan yang dapat digunakan untuk keperluan mendanai berbagai kebutuhan layanan jasa (pendidikan, kesehatan, wisata, haji khusus atau umroh dan pernikahan) bagi nasabah. Pembiayaan ini menggunakan akad kafalah bil ujroh.
- 7) Pembiayaan Multi Manfaat BTN iB
Pembiayaan konsumtif perorangan khusus bagi para pegawai dan pensiunan. Pembiayaan ini digunakan untuk keperluan pembelian berbagai jenis barang elektronik atau furniture dengan menggunakan akad *Murabahah* (jual beli)
- 8) Pembiayaan Tunai Emas BTN iB
Pembiayaan kepada nasabah untuk memenuhi kebutuhan dana nasabah dengan berdasarkan akad *Qardh, Rahn, Ijarah* yang

diberikan bank kepada nasabah berdasarkan kesepakatan dan disertai surat gadai.

9) Pembiayaan Tabungan Haji BTN iB

Pembiayaan Talangan Haji BTN iB adalah pembiayaan kepada nasabah perorangan dengan akad *Qardh* yang digunakan untuk pembiayaan biaya penyelenggaraan ibadah haji (BPIH)

10) Pembiayaan Konstruksi BTN iB

Pembiayaan dengan prinsip akad kerja sama Musyarakah yang diberikan kepada pengembang perumahan dan bisnis sejenis untuk menyediakan modal kerja guna membiayai konstruksi proyek perumahan, termasuk infrastruktur terkait.

11) Pembiayaan Investasi BTN iB

Pembiayaan dengan prinsip jual beli (Murabahah) atau kerja sama (Musyarakah) yang diberikan kepada nasabah lembaga atau perusahaan untuk memenuhi kebutuhan belanja modal (capital expenditure) dalam rangka rehabilitasi, modernisasi, ekspansi, atau peningkatan kapasitas usaha.

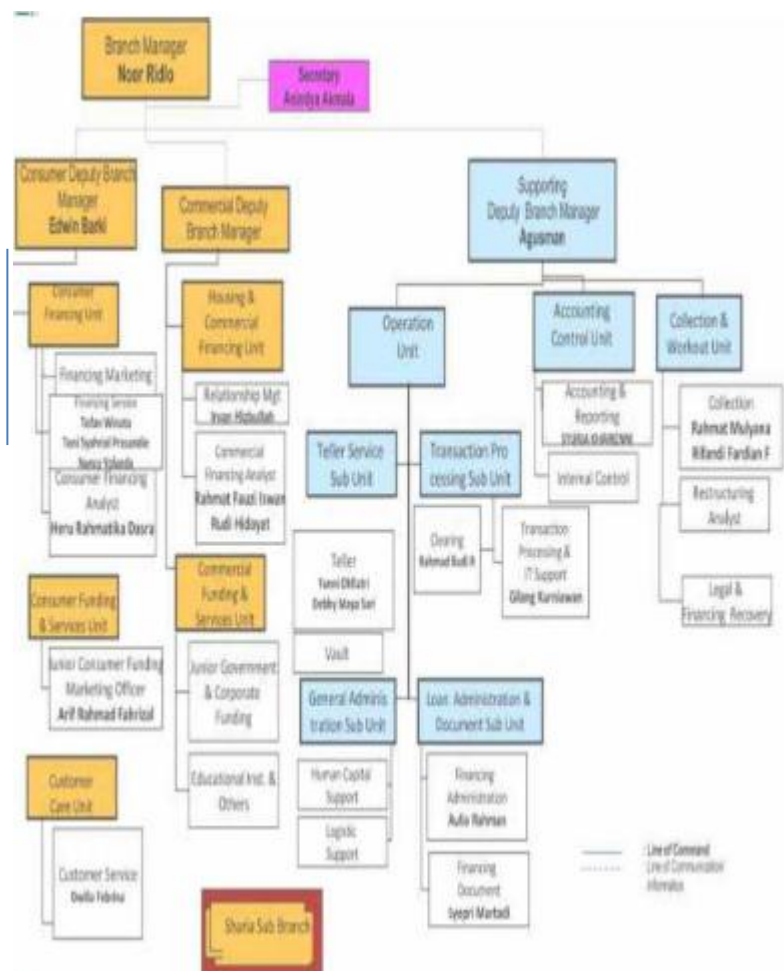
c. Pembiayaan Kredit Usaha Rakyat (KUR) iB

Pembiayaan KUR BTN Ib merupakan fasilitas pembiayaan modal kerja atau investasi dengan prinsip jual beli (Murabahah) atau kerja sama (Musyarakah) yang diberikan bank kepada nasabah yang bergerak dalam bidang usaha berskala mikro, kecil dan menengah.

d. Pembiayaan modal kerja BTN iB

Pembiayaan dengan prinsip akad kerja sama (*Mudharabah* dan *Musyarakah*) yang diberikan kepada lembaga atau perusahaan untuk memenuhi berbagai kebutuhan modal kerja usaha untuk industri perdagangan dan jasa.

3. Struktur Organisasi



Sumber : BTN

Gambar 5 Struktur Organisasi BTN Syariah

Setiap jabatan dalam bagan struktur organisasi diatas memiliki tanggung jawab masing-masing, sebagai berikut:

- a. General Branch Administrator
 - 1) Kelancaran aktivitas kesekretariatan kepala cabang
 - 2) Penatausahaan surat-menyurat di kantor cabang
 - 3) Penatausahaan logistik di kantor cabang
 - 4) Akurasi dan kelengkapan data kartu pengawasan anggaran

- b. General Branch Administrator Officer-Kartu Pengawasan Anggaran
 - 1) Mencatat jumlah anggaran yang disetujui oleh KP kepada KPA
 - 2) Membukukan semua transaksi yang menyangkut biaya operasional dalam Kartu Pengawasan Anggaran
 - 3) Melakukan rekonsiliasi antara KPA dengan sandi GL pada neraca keuangan
- c. General Branch Administrator Officer-Logistic
 - 1) Melakukan aktivitas yang berkaitan dengan aktiva tetap kantor cabang, mulai dari pengadaan, pemeliharaan, penyusutan dan penghapusan
 - 2) Mengadministrasikan kegiatan yang berkaitan dengan logistic
 - 3) Mengendalikan semua biaya yang berkaitan dengan kegiatan kantor cabang, kancapem, kankas
- d. General Branch Administrator Officer (petugas bagian umum dan administrasi miling)
 - 1) Mengadministrasikan semua surat masuk dan surat keluar dan memberikannya kepada yang berkepentingan. Dan memiliki aktifitas utama yakni memproses kesekretariatan
- e. Secretary
 - 1) Mengatur segala aktivitas dan administrasi kesekretariatan bagi kepentingan kepala cabang
 - 2) Melaksanakan kesekretariatan kepala cabang
- f. Personalia
 - 1) Penatausahaan kepegawaian di kantor cabang
 - 2) Akurasi dan kelengkapan hasil entry data kepegawaian
 - 3) Pelaksanaan pembayaran hak-hak pegawai
- g. Financing Service Officer
 - 1) Layanan informasi pembiayaan, pelunasan pembiayaan dan penyelesaian klaim nasabah yang berkualitas
 - 2) Layanan permohonan pembayaran ekstra dan advance payment
 - 3) Layanan penerimaan permohonan klaim asuransi pembiayaan
 - 4) Kelengkapan dan kebenaran data pelunasan dan klaim nasabah

- h. Financing service Analyst Retail
 - 1) Kualitas rekomendasi paket analisa pembiayaan pemilikan rumah dan non pembiayaan rumah)
 - 2) Proses pemberian pembiayaan (pemilikan rumah)
 - 3) Pembentukan master baru pembiayaan dengan benar dan akurat
 - 4) Kebenaran dan kelengkapan berkas permohonan pembiayaan
 - 5) Kebenaran dan kelengkapan berita acara pengikatan (SPD5 dan lampirannya) ntuk kemudian diserahkan kepada unit kerja terkait
- i. Financing Service Analyst Corporate
 - 1) Kualitas rekomendasi paket analisa pembiayaan umum
 - 2) Proses pemberian pembiayaan umum yang sesuai dengan ketentuan bank
 - 3) Pembentukan master baru pembiayaan umum dengan benar dan akurat
 - 4) Kebenaran, kelengkapan dan legalitas berkas permohonan pembiayaan umum
 - 5) Kebenaran, kelengkapan dan legalitas berkas permohonan pembiayaan serta informasi potensi bisnis untuk menddukong kualitas analisa pembiayaan
 - 6) Penelitian ulang persyaratan yang harus dipenuhi sesuai hasil keputusan pemutusan pembiayaan
 - 7) Pelaksanaan pembiayaan umum
 - 8) Peninjauan prestasi proyek sesuai ketentuan yang berlaku
- j. Financing Administration Officer
 - 1) Pelaksanaan usaha dan penghasilan calon debitur
 - 2) Pelaksanaan taksasi nilai dan kehandalan agunan
 - 3) Proses administrasi pencairan kredit
 - 4) Proses administrasi dan pencairan Bank Garansi
 - 5) Proses pengelolaan pencairan dana jaminan
- k. Financing Document

- 1) Penyelesaian atas dokumen kredit yang belum diterima Bank
 - 2) Penatausahaan, penyusunan dan penyimpanan dokumen kredit
 - 3) Penatausahaan dokumen kredit di system (*document tracking*)
 - 4) Pelayanan pengambilan, peminjaman dan pengembalian dokumen kredit
- l. Financing Recovery
- 1) Kelancaran pengembalian pembiayaan / pembayaran angsuran
 - 2) Pembinaan pembayaran retail
 - 3) Melaksanakan strategi pembinaan dari atasannya yang terkait dengan pembinaan pembiayaan
 - 4) Akurasi data statis berdasarkan data lapangan
- m. Accounting & Control Officer
- 1) Memastikan bahwa semua bukti, listing dan jurnal transaksi telah termaploeg dengan benar
 - 2) Melakukan pengarsipan semua maploeg transaksi operasional Bank sesuai dengan peraturan yang berlaku
- n. Accounting & Control-General Ledger
- 1) Rekonsiliasi SL-GL
 - 2) Penyelesaian suspense dan selisih akibat system
 - 3) Akurasi entry nota jurnal GL-GL
 - 4) Pencetakan laporan keuangan kantor cabang
- o. Accounting & Control Officer-Internal Control
- 1) Pemeriksaan kebenaran atas alur transaksi operasional bank telah sesuai dengan peraturan yang berlaku
 - 2) Mengkoordinir tindak lanjut hasil pemeriksaan ekstern maupun intern
 - 3) Kebenaran data-data pada laporan keuangan
- p. Accounting & Control Officer-Reporting
- 1) Penyusunan laporan keuangan untuk pihak ekstern
 - 2) Pemantauan laporan keuangan, baik pihak intern maupun ekstern
 - 3) Berlangsungnya proses dan analisa laporan kinerja kantor cabang
- q. Transaction Processing

- 1) Proses transaksi operasional non tunai
- 2) Kelengkapan dan akurasi hasil entry data warkat kliring
- 3) Penyetoran pajak terhadap pihak yang terkait

A. Deskripsi Karakteristik Responden

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan (kuesioner). Jumlah pernyataan seluruhnya adalah 24 butir pernyataan, yakni 12 butir pernyataan untuk *talent management* (X), dan 12 butir *employee retention* (Y). Kuesioner disebarkan kepada 80 orang karyawan yang ada di BTN Syariah Medan Indonesia. Hasil penelitian dari 80 orang responden dapat dikelompokkan berdasarkan beberapa karakter sebagai berikut :

1. Gambaran Umum Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	36	45 %
Perempuan	44	55 %
Total	80	100 %

Tabel 4.1 memberikan gambaran mengenai jenis kelamin sampel berdasarkan penelitian melalui kuesioner. Dapat diketahui bahwa sampel jenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang (45%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 44 orang (55%). Hal ini dapat kita simpulkan bahwa karyawan BTN Syariah didominasi oleh jenis kelamin perempuan

2. Gambaran Umum Berdasarkan Usia

Tabel 6
Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21-30 Tahun	25	31,25 %
31-40 Tahun	35	43,75%
< 20 Tahun	3	3,75 %

> 41 Tahun	17	21,25%
Total	80	100%

Tabel 4.2 memberikan gambaran mengenai usia sampel berdasarkan penelitian melalui kuesioner. Dapat diketahui bahwa sampel usia 21-30 Tahun sebanyak 25 orang (31,25 %), usia 31-40 Tahun sebanyak 35 orang (43,75%), < 20 tahun 3 orang (3,75 %) dan usia >41 Tahun sebanyak 17 orang (21,25%). Berdasarkan analisa dapat terlihat bahwa usia 31-40 Tahun lebih banyak jumlahnya.

3. Gambaran Umum Berdasarkan Pendidikan

Tabel 7

Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	12	15 %
D3	24	30%
S1	36	45 %
S2	8	10 %
Total	80	100 %

Tabel 4.3 memberikan gambaran mengenai pendidikan terakhir sampel berdasarkan penelitian melalui kuesioner. Dapat diketahui bahwa sampel pendidikan terakhir karyawan SMA sebanyak 12 orang (15%) , pendidikan terakhir D3 sebanyak 24 orang (30%), pendidikan terakhir karyawan S1 sebanyak 36 orang (45%), pendidikan terakhir karyawan S2 sebanyak 8 orang (10%). Berdasarkan analisa dapat terlihat bahwa pendidikan terakhir nasabah S1 lebih banyak jumlahnya.

4. Gambaran Lama Bekerja

Tabel 8

Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1 – 3 Tahun	15	18,75 %
3 – 6 Tahun	28	35 %

7 > Tahun	37	46,25 %
Total	80	100 %

Tabel 4.5 memberikan gambaran mengenai Lama Bekerja sampel berdasarkan penelitian melalui kuesioner. Dapat diketahui bahwa sampel menjadi karyawan 1-3 tahun sebanyak 15 orang (18,75 %), lama bekerja 3-6 tahun sebanyak 28 orang (35%), lama bekerja 7 > tahun sebanyak 37 orang (46,25%). Berdasarkan analisa dapat terlihat bahwa lama lama bekerja 7 > tahun lebih banyak jumlahnya.

B. Analisis Data

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap tanggapan yang diberikan oleh responden berkaitan dengan pernyataan yang disebarakan terdiri dari 22 item pernyataan yaitu 12 item pernyataan talent management, dan 12 item pernyataan employee retention.

Kriteria hasil

Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Nilai terendah = $1 \times 1 = 1$
2. Nilai tertinggi = $1 \times 5 = 5$
3. Interval kelas = $\frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$
 $= \frac{5-1}{5}$
 $= 0,80$

Sehingga diperoleh sebaran kelasnya menjadi :

1. 1.00 – 1.80 = Sangat Tidak Baik
2. 1.81 – 2.60 = Tidak Baik
3. 2.61 – 3.40 = Cukup Baik
4. 3.41 – 4.20 = Baik
5. 4.21 – 5.00 = Sangat Baik

a. Responden terhadap variabel *Talent Management* (X)

Tabel 9 Tanggapan Responden Terhadap *Talent Management*

No	Pernyataan	Skor					Jml	Skor Total	Rata- rata
		1	2	3	4	5			
1	Memiliki ruang dan kondisi kerja yang berkualitas tinggi untuk mempertahankan bakat karyawan			2	46	32	80	350	4,37
2	Manajer (Atasan) memperlakukan karyawan dengan baik untuk mempertahankan karyawan			3	46	31	80	349	4,36
3	Mendukung setiap karyawan untuk berpotensi menjadi pimpinan			2	47	31	80	349	4,36
4	Perusahaan memiliki strategi pengembangan dan organisasi yang selaras			3	44	33	80	350	4,37
5	Menyediakan kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan			2	48	30	80	349	4,36
6	BTN Syariah memfasilitasi keperluan kinerja dan pengembangan karyawan dengan merencanakan pelatihan yang disesuaikan			2	45	33	80	350	4,37
7	Memfasilitasi rotasi pekerjaan			2	48	30	80	349	4,36

	untuk memperkuat dan pengembangan karyawan								
8	Mengidentifikasi prioritas yang dibutuhkan untuk pengembangan karyawan dengan merencanakan pelatihan yang disesuaikan		2	48	30	80		351	4,38
9	Kompensasi (Gaji) yang adil untuk mempertahankan karyawan		1	47	32	80		352	4,4
10	perusahaan memiliki strategi rekrutmen yang efektif (misalnya melalui seleksi sesuai SOP)		2	45	33	80		350	4,37
11	Perusahaan memiliki perencanaan untuk karir karyawan		1	45	34	80		353	4,41
12	Mendukung komunikasi staf melalui keterlibatan dalam inisiatif sosial, budaya, atau ekonomi		2	45	33	80		351	4,38
Rata-rata									4,37

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel *talent management* berada pada 4,37 yang berarti sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan BTN Syariah memiliki tanggapan yang sangat baik dimana pernyataan Memiliki ruang dan kondisi kerja yang berkualitas tinggi untuk mempertahankan bakat karyawan, Manajer (Atasan) memperlakukan karyawan dengan baik untuk mempertahankan karyawan, Mendukung setiap karyawan untuk berpotensi menjadi pimpinan, Menyediakan kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan

dan BTN Syariah memfasilitasi keperluan kinerja dan pengembangan karyawan dengan merencanakan pelatihan yang disesuaikan.

Indikator talent managemet yang memiliki rata-rata tanggapan tertinggi responden sebesar 4,41. Nilai tanggapan ini berada pada rentang nilai 4.20 – 5.00 (Sangat Baik) . Hal ini menunjukkan karyawan BTN Syariah Medan Indonesia untuk manajemen talenta sangat bagus dan tanggapan baik dari para karyawan dalam memperhatikan karyawannya.

b. Responden terhadap variabel *Employee Retention* (Y)

Tabel 10 Tanggapan Responden Terhadap *Employee Retention*

No	Pernyataan	Skor					Jml	Skor Tota l	Rata- rata
		1	2	3	4	5			
1	Terdapat nilai dan budaya perusahaan yang mendukung program pemeliharaan karyawan	1		1	47	37	80	354	4,42
2	Visi perusahaan mendukung kualitas perencanaan dan masa depan yang baik bagi karyawan	1		1	40	38	80	354	4,42
3	Mengembangkan karyawan melalui pelatihan			1	44	35	80	353	4,41
4	Perusahaan memberikan promosi jabatan terhadap karyawan yang bekerja secara optimal terhadap kemajuan perusahaan			1	46	32	80	350	4,37
5	Mendorong karyawan berpikiran inovatif dan mempromosikan ide-ide kreatif karyawan			1	48	31	80	350	4,37
6	Terdapat koordinasi kerja yang baik antar karyawan			1	50	29	80	351	4,38
7	Hubungan para karyawan			2	45	33	80	349	4,36

	diperusahaan sangat baik dan akrab								
8	Saya memahami seluruh tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya			2	46	32	80	351	4,38
9	Lingkungan kerja saya aman karena perusahaan memperhatikan keselamatan kerja karyawannya			3	46	32	80	351	4,38
10	Perusahaan memberikan program bantuan biaya untuk melanjutkan studi pendidikan karyawannya	1		3	43	33	80	347	4,33
11	Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya	3 9	1 4	10	17		80	166	2,07
12	Saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain	3 1	2 2	11	16		80	172	2,15
Rata-rata									4,00

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel *employee retention* berada pada 4,00 yang berarti baik. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan BTN Syariah Medan Indonesia memiliki tanggapan yang baik dimana Terdapat nilai dan budaya perusahaan yang mendukung program pemeliharaan karyawan, Visi perusahaan mendukung kualitas perencanaan dan masa depan yang baik bagi karyawan, Mengembangkan karyawan melalui pelatihan, Perusahaan memberikan promosi jabatan terhadap karyawan yang bekerja secara optimal terhadap kemajuan perusahaan dan Hubungan para karyawan diperusahaan sangat baik dan akrab.

Indikator *employee retention* yang memiliki rata-rata tanggapan tertinggi responden sebesar 4.42. Nilai tanggapan ini berada pada rentang nilai 4.20 – 5.00 (Sangat Baik). Hal ini menunjukkan karyawan Bank BTN Syariah Medan Indonesia untuk *employee retention* (mempertahankan karyawan) sangat bagus.

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item dalam kuesioner atau skala yang ingin diukur valid atau tidaknya. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka pertanyaan dikatakan valid dimana taraf signifikansi yang digunakan adalah $0,05$ dengan $N=80$. Sedangkan untuk mendapatkan r_{tabel} dilakukan dengan melihat tabel *product moment* dengan $df=N-2$. Dalam penelitian ini jumlah responden 80 sehingga $df= 80-2= 78$, maka besar r_{tabel} adalah $0,185$.

Tabel 11

Hasil Uji Validitas Variabel *Talent Management* (X)

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Variabel <i>Talent Management</i> (X)	Indikator 1	0,889	0,185	Valid
	Indikator 2	0,879		Valid
	Indikator 3	0,912		Valid
	Indikator 4	0,857		Valid
	Indikator 5	0,882		Valid
	Indikator 6	0,879		Valid
	Indikator 7	0,912		Valid
	Indikator 8	0,892		Valid
	Indikator 9	0,610		Valid

	Indikator 10	0,498		Valid
	Indikator 11	0,325		Valid
	Indikator 12	0,211		Valid

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas atas *talent management*, bahwa dari 12 item yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan sudah valid sebab memiliki nilai *corrected item total correlation* diatas dari 0,185.

Tabel 12

Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Retention* (Y)

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Variabel <i>Employee Retention</i> (Y)	Indikator 1	0,476	0,185	Valid
	Indikator 2	0,532		Valid
	Indikator 3	0,869		Valid
	Indikator 4	0,885		Valid
	Indikator 5	0,885		Valid
	Indikator 6	0,827		Valid
	Indikator 7	0,880		Valid
	Indikator 8	0,847		Valid
	Indikator 9	0,895		Valid

	Indikator 10	0,762		Valid
	Indikator 11	0,211		Valid
	Indikator 12	0,250		Valid

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas atas *employee retention*, bahwa dari 12 item yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan sudah valid sebab memiliki nilai *corrected item total correlation* diatas dari 0,185.

b. Uji Reabilitas

Dalam mengukur reabilitas penelitian ini menggunakan koefisien alpha atau *Cronbach'S Alpha* atau koefisien internal diantara item-item pertanyaan dalam sebuah instrumen. Menurut Sugiono (2008) dalam suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliabel. Berikut hasil uji reabilitas pada setiap variabel yang dilakukan peneliti :

Tabel 13 Hasil Uji Realibilitas Variabel

Variabel	<i>Cronbach'S Alpha</i>	<i>N of Item</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
<i>Talant Management</i>	0,918	12	0,60	Reliabel
<i>Employee Retention</i>	0,872	12	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis 2021

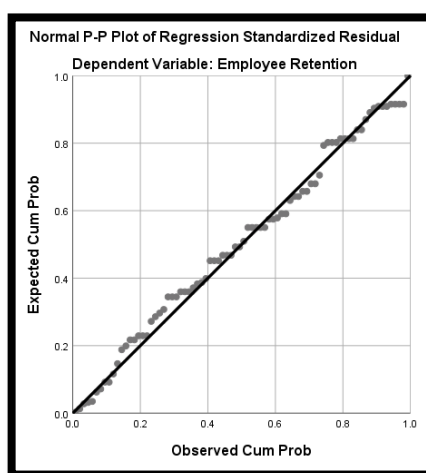
Berdasarkan tabel 4.10 nilai *cronbach Alpha* pada variabel *Talant Management* (X) adalah 0,918 dan nilai *cronbach Alpha* pada variabel *Employee*

Retention (Y) adalah 0,872. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X dan Y reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2011) model regresi berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Dapat disimpulkan dengan melihat gambar dibawah ini data yang digunakan berdistribusi normal.



Gambar 6 Uji Normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Cara medetekasi adanya multikolinearitas adalah dengan mengamati nilai *Variance Inflation Factro* (VIF) dan *Tolerance*. Batas VIF adalah 10 dan nilai dari dari *Tolerance* adalah 0,1. Jika nila VIF lebih besar dari 10 dan nilai Tolarance kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinearitas maka variabel tersebut harus dikeluarkan dari model penelitian (Ghozali, 2011). Berikut merupakan tabel hasil dari hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS (*Statitital Pogram for Social Science*) versi 25 *Statistic* :

Tabel 14 Hasil Uji Multikolinearitas

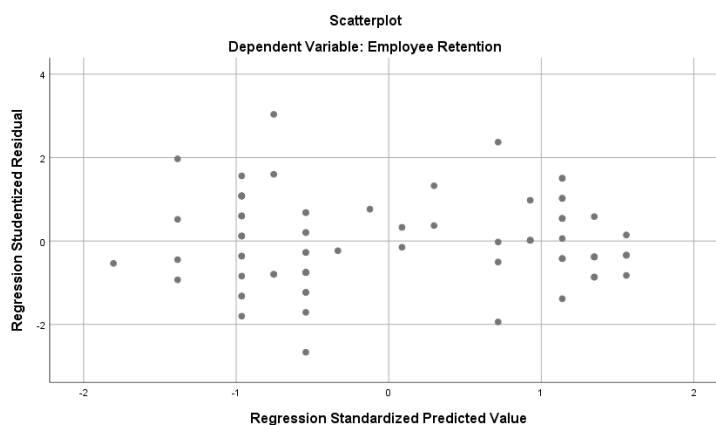
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.948	2.631		1.501	.137		
	Talent Management	.913	.050	.901	18.315	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Employee Retention

Melihat tabel 4.11 dapat diketahui bahwa variabel penelitian tersebut nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

c. Uji Heterokondensitas (Data Primer)

Menurut Imam Ghozali (2011) tidak terjadi heterokondensitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokondensitas dengan melihat gambar dibawah ini.

**Gambar 7**

Multivariate Standardized Scatterplot

Sumber : Data Spss diolah Penulis 2022

Suatu model regresi dikatakan baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi sebuah heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Secara grafis dapat

dilihat apakah terjadi problem heteroskedastisitas atau tidak yakni dengan melihat dari *Multivariate Standardized Scatterplot*.

Mendeteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik regresi. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan pada gambar 4.4 di atas terlihat bahwa data yang menyebar secara acak dan dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi (Data Sekunder)

Tabel 15 Hasil Uji Autokorelasi

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1490.166	1	1490.166	335.428	.000 ^b
	Residual	346.521	78	4.443		
	Total	1836.687	79			

a. Dependent Variable: Employee Retention

b. Predictors: (Constant), Talent Management

Sumber : Data diolah penulis 2022

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai untuk Durbin Watson adalah 1,853, sesuai dengan ketentuan bahwa,

1. Jika $d < dL$, maka ini terjadi autokorelasi positif.
2. Jika $dU < d < 4-dU$, maka ini tidak terjadi autokorelasi.
3. Jika $4-dL < d$, maka ini terjadi autokorelasi negative.

Seperti yang diketahui bahwa nilai dari Durbin Watson adalah 1,660 dan hasil dari Durbin Watson ditemukan $dU = 1,662$, dan $dL = 1.611$ dengan $n = 80$ dan jumlah variable bebas ($k=1$). Karena Durbin Watson terletak antara dU dan $(4-dU) = 1.611 < 1.662 < 2.147$, maka dapat disimpulkan bahwa kita tidak bisa menolak H_0 (gagal tolak H_0), yang artinya Tidak Ada Autokorelasi atau tidak terdapat autokorelasi positif maupun negative pada data yang diuji.

3. Pengujian Test Goodnest

a. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah untuk mengetahui ada pengaruh antara variabel *talent managemen* (X) terhadap *employee retention* (Y). Pada penelitian ini penulis menggunakan Uji data menggunakan SPSS 25, yaitu uji yang dilakukan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan dua hipotesis yaitu

- 1) H_1 terdapat pengaruh antara variabel *talent management* (X) terhadap variabel *employee retention* (Y)

Jika signifikansi lebih besar dari 0,01 maka meneriam H_1 dan menolak H_0

- 2) H_0 tidak terdapat pengaruh antara variabel *talent management* (X) terhadap variabel *employee retention* (Y)

Jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_1 diterima dan H_0 ditolak

Untuk melihat hasil dari uji hipotesis yang digunakan maka dapat dilihat pada tabel 4.14 merupakan hasil uji data hipotesis.

Tabel 16 Uji Hipotesis

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.948	2.631		1.501	.137		
	Talent Management	.913	.050	.901	18.315	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Employee Retention

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014), jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka artinya variabel dependen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2; 80-1-1) = (0,025;78) = 1,990$.

Nilai t_{hitung} untuk variabel *talent management* 3,984 kemudian nilai pada tabel distribusi 5%/2 (0.025) yakni sebesar 1,990. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,984 > 1,990$), yang artinya ada alasan kuat pada H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$), maka ada alasan untuk H1 diterima dan H0 ditolak.

b. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase hubungan variabel independent terhadap dependent. Besarnya persentase berpengaruh pada semua variabel independent terhadap nilai variabel dependent dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi R persamaan regresi. Angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS sebagai berikut:

Tabel 17 Uji Hipotesis

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.901 ^a	.811	.809	2.108	1.853

a. Predictors: (Constant), Talent Management
b. Dependent Variable: Employee Retention

Dilihat dari tabel 4.15 dapat diperoleh koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,809 atau 80,9% artinya variabel *Talent Management* mempengaruhi variabel *Employee Retention* sebesar 80,9%, sedangkan sisanya sebesar 19,1% dapat dijelaskan dari variabel lain diluar variabel penelitian.

C. Interpretasi Hasil Analisis Data

Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh melalui uji secara statistic menunjukkan bahwa variabel *talent managemen* terhadap *employee retention* pada BTN Syariah Medan :

Pengaruh *Talent Management* terhadap *Employee Retention* pada Bank BTN Syariah Medan

Secara statistik pengujian ini membuktikan bahwa variabel *talent managemen* berpengaruh terhadap *employee retention* pada Bank BTN KC Syariah Medan. Hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel *talent managemen* 8.381 kemudian nilai pada tabel distribusi 5%/2 (0.025) yakni sebesar 1,990. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,984 > 1,990$), yang artinya ada alasan kuat pada H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$), maka ada alasan untuk H1 diterima dan H0 ditolak. Dan hasil uji R^2 (Koefisien Determinasi) menunjukkan pengaruh *Talent Management* (X) terhadap *Employee Retention* (Y) sebesar 80,9%, hal ini memnujukkan bahwa *Talent Management* mempunyai pengaruh yang baik terhadap *Employee Retention*. Jika *Talent Management* dilaksanakan perusahaan kepada karyawannya maka karyawan akan merasa ada perhatian perusahaan terhdap karyawannya.

Dengan memiliki ruang dan kondisi kerja yang berkualitas tinggi untuk mempertahankan bakat karyawan akan bertahan pada suatu perusahaan. Manajer (Atasan) memperlakukan karyawan dengan baik untuk mempertahankan karyawan adalah alasan yang penting untuk membangun karyawan yang solid, mendukung setiap karyawan untuk berpotensi menjadi pimpinan, perusahaan memiliki strategi pengembangan dan organisasi yang selaras dan perusahaan memfasilitasi keperluan kinerja dan pengembangan karyawan dengan merencanakan pelatihan yang disesuaikan. Hal ini akan sangat membantu perusahaannya dengan mengurangi turn over yang cukup tinggi pada Bank BTN Syariah KC Medan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Putri Dewi Ratnawati dan Made Sabudi dengan judul penelitian “Pengaruh *Talent*

Management Terhadap Employee Retention dengan Employee Engement Sebagai Variabel Mediasi” hasil penelitian ini *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *employee retention*.

Penelitian lain adalah Muhammad Topik dan Muhammad Ekshan (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh *Talent Management Terhadap Employee Retention yang Dimediasi Employee Angagement*” hasil penelitian ini adalah hasil penelitian ini *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *employee retention*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Pendekatan Penelitian

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan Pengaruh *Talent Management* Terhadap *Employee Retention* Pada Bank BTN KC Syariah Medan

1. Berdasarkan hasil pengujian ini membuktikan bahwa variabel *talent management* berpengaruh terhadap *employee retention* pada Bank BTN KC Syariah Medan. Hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel *talent management* 8.381 kemudian nilai pada tabel distribusi $5\%/2$ (0.025) yakni sebesar 1,990. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,984 > 1,990$), yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$).
2. Diperoleh koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,809 atau 80,9% artinya variabel *Talent Management* mempengaruhi variabel *Employee Retention* sebesar 80,9%, sedangkan sisanya sebesar 19,1% dapat dijelaskan dari variabel lain diluar variabel penelitian.

B. Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan yakni :

1. Menyarankan agar Bank BTN KC Syariah Medan lebih memperhatikan bakat karyawan dan menjadikan fungsi yang sesuai untuk mengurangi terjadinya *turn over* karyawan.
2. Peneliti menyarankan kepada Bank BTN KC Syariah Medan lebih banyak melakukan pelatihan dan meningkatkan pengetahuan karyawan agar dapat mencapai apa yang menjadi visi dan misi perusahaan.
3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan membuat perbandingan lebih dari dua variabel yang mendukung *employee retention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi P, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Tori Konsep dan Indikator, Edisi 1*, Pekanbaru: Zenafa, 2018
- Arikunto S, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2016
- Gallardo-Galardo, E., & Thunnissen, M. *Standing on Shoulders of Giants? A Critical Review of Empirical Talent Managemant Research. Employee Relations*, 38(1), pp. 31-56. 2016
- Hasibuan Melayu SP, *Manajemen Sumbar Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014
- Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Magister Manajemen UMSU*. Vol. 2 No.1 Maret 2019
- Lilis Sulastri, *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori dan Praktik*, Bandung: La goods Publishing
- Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish. 2018
- Marno Nugroho dan Bagas Dewantoro Pamungkas Putro, Peningkatan Kinerja Berbasis Manajemen Bakat, Servant Ladership dan Komitmen Organisasi, *Jurnal Manajemen dan Bisnis UMSU*, Vol. 22 No. 1 Januari 2021
- Muhammad Dedi Syahputra dan Hasrudi Tanjung, Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UMSU*. Vol. 3 No. 2. Septe,mber 2020
- Priansa. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta, 2016
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R&D*, Bandung: IKAPI, 2016
- Sule, E. T., & Wahyuningtyas, R. *Manajemen Talenta Terintegrasi (Ed.1)*. Yogyakarta: Andi. 2016
- Adolph, K.E., Berger, S.E., & Leo, A.J. 2011. *Developmental Continuity, Crawling, Cruising And Walking*. Departement of Phychology. Vol.14. No.2.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuisisioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH TALENT MANAJEMENT TERHADAP EMPLOYEE RETENTION

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Penilaian dilakukan berdasarkan skala berikut:

Sangat Setuju (ST) : 5
Setuju : 4
Kurang Setuju : 3
Tidak Setuju : 2
Sangat Tidak Setuju : 1

Variabel Talent Management (X)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Memiliki ruang dan kondisi kerja yang berkualitas tinggi untuk mempertahankan bakat karyawan					
2	Manajer (Atasan) memperlakukan karyawan dengan baik untuk mempertahankan karyawan					
3	Mendukung setiap karyawan untuk berpotensi menjadi pimpinan					
4	Perusahaan memiliki strategi pengembangan dan organisasi yang selaras					
5	Menyediakan kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan					
6	perusahaan memfasilitasi keperluan kinerja dan pengembangan karyawan dengan merencanakan pelatihan yang disesuaikan					
7	Memfasilitasi rotasi pekerjaan untuk memperkuat dan pengembangan karyawan					
8	Mengidentifikasi prioritas yang dibutuhkan untuk pengembangan karyawan dengan merencanakan pelatihan yang disesuaikan					
9	Kompensasi (Gaji) yang adil untuk mempertahankan karyawan					
10	perusahaan memiliki strategi rekrutmen yang efektif (misalnya melalui seleksi sesuai SOP)					
11	Perusahaan memiliki perencanaan untuk karir karyawan					

12	Mendukung komunikasi staf melalui keterlibatan dalam inisiatif sosial, budaya, atau ekonomi					
----	---	--	--	--	--	--

Variabel *Employee Retention* (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Terdapat nilai dan budaya perusahaan yang mendukung program pemeliharaan karyawan					
2	Visi perusahaan mendukung kualitas perencanaan dan masa depan yang baik bagi karyawan					
3	Mengembangkan karyawan melalui pelatihan					
4	Perusahaan memberikan promosi jabatan terhadap karyawan yang bekerja secara optimal terhadap kemajuan perusahaan					
5	Mendorong karyawan berpikiran inovatif dan mempromosikan ide-ide kreatif karyawan					
6	Terdapat koordinasi kerja yang baik antar karyawan					
7	Hubungan para karyawan diperusahaan sangat baik dan akrab					
8	Saya memahami seluruh tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
9	Lingkungan kerja saya aman karena perusahaan memperhatikan keselamatan kerja karyawannya					

65	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	46
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
69	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	54
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
73	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	46
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
75	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	56
76	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	57
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	46
79	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50

2. *Employee Retention*

Resp	Butir Pernyataan Talent Management												Total
1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	56
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	57
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	54
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	45

b. Employee Retention

		Correlations												
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	Total
P01	Pearson Correlation	1	.374**	.392**	.335**	.352**	.354**	.352**	.354**	.354**	.361**	-.143	-.085	.476**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.002	.001	.001	.001	.001	.001	.001	.207	.455	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
P02	Pearson Correlation	.374**	1	.356**	.407**	.389**	.390**	.389**	.426**	.426**	.275*	-.023	.010	.532**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.838	.929	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
P03	Pearson Correlation	.392**	.356**	1	.938**	.917**	.742**	.874**	.742**	.915**	.755**	-.111	-.017	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.327	.883	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
P04	Pearson Correlation	.335**	.407**	.938**	1	.978**	.716**	.934**	.760**	.978**	.696**	-.076	-.018	.885**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.503	.874	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
P05	Pearson Correlation	.352**	.389**	.917**	.978**	1	.693**	.956**	.737**	.957**	.747**	-.074	-.018	.885**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.515	.871	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
P06	Pearson Correlation	.354**	.390**	.742**	.716**	.693**	1	.737**	.913**	.739**	.611**	.066	.068	.827**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.561	.547	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
P07	Pearson Correlation	.352**	.389**	.874**	.934**	.956**	.737**	1	.737**	.957**	.782**	-.074	-.047	.880**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.515	.676	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
P08	Pearson Correlation	.354**	.426**	.742**	.760**	.737**	.913**	.737**	1	.782**	.611**	.066	.068	.847**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.561	.547	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
P09	Pearson Correlation	.354**	.426**	.915**	.978**	.957**	.739**	.957**	.782**	1	.715**	-.078	-.018	.895**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.491	.877	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
P10	Pearson Correlation	.361**	.275*	.755**	.696**	.747**	.611**	.782**	.611**	.715**	1	-.008	-.061	.762**
	Sig. (2-tailed)	.001	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.941	.591	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
P11	Pearson Correlation	-.143	-.023	-.111	-.076	-.074	.066	-.074	.066	-.078	-.008	1	.571**	.211
	Sig. (2-tailed)	.207	.838	.327	.503	.515	.561	.515	.561	.491	.941		.000	.060
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
P12	Pearson Correlation	-.085	.010	-.017	-.018	-.018	.068	-.047	.068	-.018	-.061	.571**	1	.250*
	Sig. (2-tailed)	.455	.929	.883	.874	.871	.547	.676	.547	.877	.591	.000		.025
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Total	Pearson Correlation	.476**	.532**	.869**	.885**	.885**	.827**	.880**	.847**	.895**	.762**	.211	.250*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.060	.025	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Reabilitas

a. *Talent Management*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	12

b. *Employee Retention*

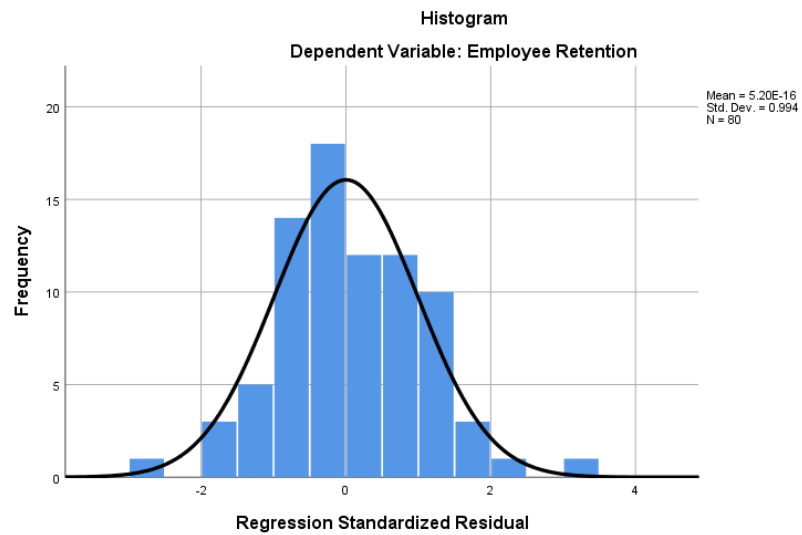
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.872	12

Lampiran 4

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

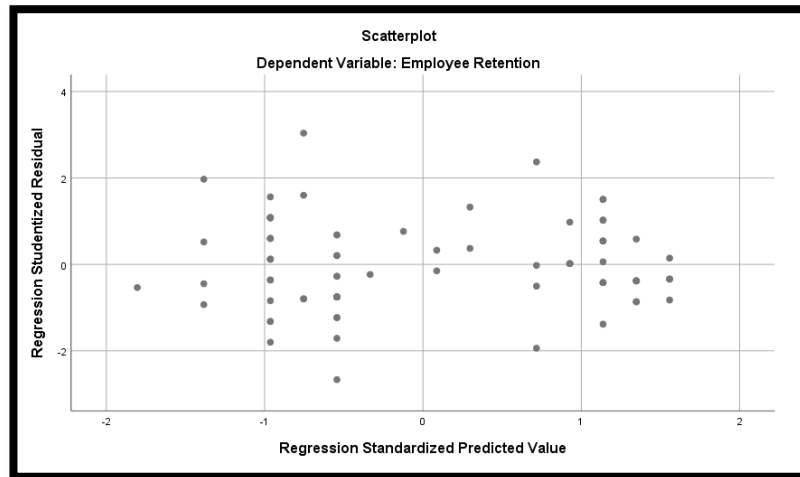


2. Uji Multikolienaritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.948	2.631		1.501	.137		
	Talent Management	.913	.050	.901	18.315	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Employee Retention

3. Uji Heteroskedastisitas



4. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.901 ^a	.811	.809	2.108	1.853

a. Predictors: (Constant), Talent Management
b. Dependent Variable: Employee Retention

5. Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.948	2.631		1.501	.137		
	Talent Management	.913	.050	.901	18.315	.000	1.000	1.000

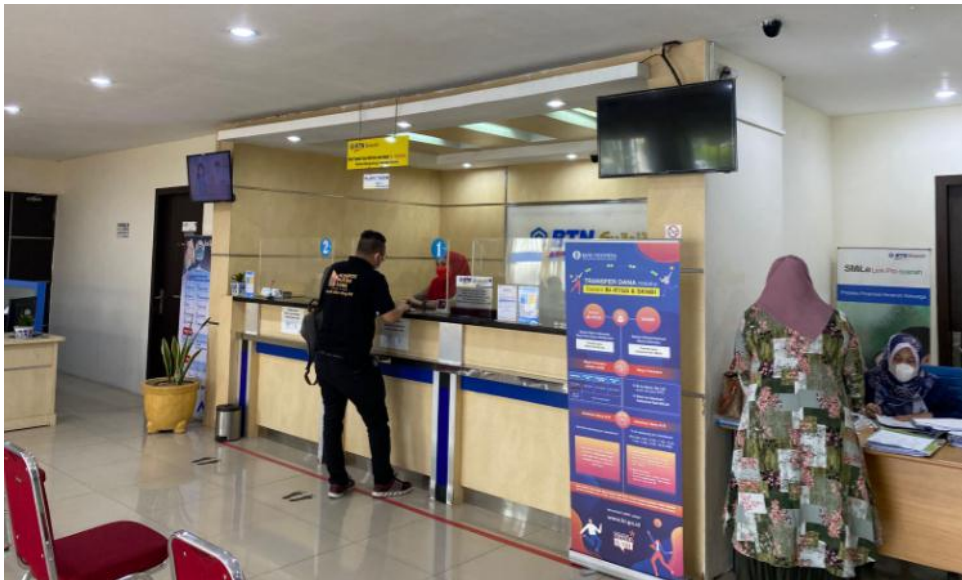
a. Dependent Variable: Employee Retention

6. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.901 ^a	.811	.809	2.108	1.853

a. Predictors: (Constant), Talent Management
b. Dependent Variable: Employee Retention

Lampiran 5
Dokumentasi









MAJLIS PENDIDIKAN, PENELITIAN & PENGEMBANGAN PENELITIAN PURAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU, Jembermalang 1, Terdehmalang Kabupaten Batak, Sumatera Utara, Indonesia, Telp. (061) 9122490 Fax. (061) 9122474, 912180
Pusat Administrasi Jalan Kapten Muhtar Sinambing - Medan 20139 Telp. (061) 9122490 Fax. (061) 9122474, 912180
<http://fa.umsu.ac.id> fa@umsu.ac.id [umsuamadan](https://www.facebook.com/umsuamadan) [umsuamadan](https://www.instagram.com/umsuamadan) [umsuamadan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

[Handwritten signature]

Hal: Permohonan Persetujuan Judul
Kepada Yth: Dekan FAI UMSU

SK Bahas: 1443/11
09 Februari 2022 M

Dik -
Tempat

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama: Muhammad Teddy Nasution
Nipn: 1801280140
Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah
Kredit Kumulatif: 3,54



Mengajukan judul sebagai berikut:

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prof.	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Bukan
1	Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention Pada Bank BTN KC Syariah Medan	<i>[Signature]</i> 19-2-2022	Dr. Salaman Haidar	17/2/22
2	Pengaruh Komarko Organisasi Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Bank BTN KC Syariah Medan	-	-	-
3	Pengaruh Internet Banking Terhadap Efektivitas Transaksi di Bank BTN KC Syariah Medan	-	-	-

Mohon yang bersangkutan telah menandatangani dan mencantumkan kelengkapan skripsi FAI
Uptu. Demikian permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksa selanjutnya saya ucapkan
terima kasih

Wassalam

Hormat Saya

[Signature]
Muhammad Teddy Nasution

Keterangan

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC
1. Duplikat untuk Bim FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arup Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setujui dan tanda silang pada judul yang di tolak



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

STANDARISASI & BERTARIFAN KEPERAWATAN BERKESKIPAN NERSHIP PROGRAM STUDI
Pusat Administrasi Jalan Muljana Baroi No. 1 Medan 20138 Telp. (061) 66214517 - 6611181
<http://ia.umsu.ac.id> ia.umsu.ac.id [@umsuindonesia](#) [umsuindonesia](#) [umsuindonesia](#) [umsuindonesia](#)



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. Salman Nasution, MA
Nama Mahasiswa : Muhammad Teddy Nasution
Npm : 1801280140
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh *Talent Management* Terhadap *Employee Retention* Pada Bank BTN KC Syariah Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
25/Agst-2022	Arahan Untuk Kuesioner Penelitian		
29/Sept-2022	Rahasia objek penelitian (paper on sugar & pshh uji garut / uji hipotesis)		
30/09/2022	ace		

Medan, 28 September 2022



Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Proposal

Dr. Salman Nasution, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU: Peningkatan & Berkualitas Keperguruan Tinggi, Kualitas Nasional Pergerakan Tinggi No. 49100.2011-PP-UMSU-PP-01/2018
 Pusat Administrasi: Jalan Kapten Muhtar Basri No 3 Medan 20138 Telp: (061) 6622400 Fax: (061) 6623474, 6631000
 http://fas.umsu.ac.id | Email: fas@umsu.ac.id | @umsuindonesia | umsuindonesia | umsuindonesia

BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
RISNIS MANAJEMEN SYARIAH

Pada hari Sabtu, 02 Juli 2022 telah diselenggarakan Seminar Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Teddy Nasution
 Npm : 1801280140
 Semester : VIII (Delapan)
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Proposal : Pengaruh *Talent Management* Terhadap *Employee Retention* Pada Bank BTN KC Syariah Medan

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	1. Perbaiki tulisan asing 2. Perbaiki kata pengantar dan daftar isi 3. Sesuaikan isi sub bab proposal sesuai dengan buku panduan 4. Perbaiki penulisan nomor tabel
Bab I	5. Perbaiki nomor tabel & gambar 6. Perbaiki identifikasi masalah, rumusan & tujuan 7. Perbaiki tulisan salah ketik 8. Perbaiki kutipan teori
Bab II	9. Tambahkan persamaan & perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti yang akan di tulis 10. Perbaiki tabel jadwal penelitian 11. Perbaiki tabel jadwal penelitian 12. Perbaiki teori pengambilan sampel penelitian
Bab III	13. Perbaiki defensi operasional 14. Perbaiki hipotesis 15. Gantikan mandely 16. Kutipan dosen FAI ditambahkan
Lainnya	
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 02 Juli 2022

Tim Seminar

Ketua

 (Isra Hayati, S.Pd., M.Si)

Selektaris

 (Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si)

Pembimbing

 (Dr. Salman Nasution, MA)

Pembahas

 (Isra Hayati, S.Pd., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PEMPUNAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU: Terakreditasi 1 (Sangat Baik) oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 015/SK/011/P/2019/PT-001/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mulia Bar No. 3 Medan 20238 Telp: (061) 66224567 - 6631003
<http://fa.umsu.ac.id> fa@umsu.ac.id [umsamedan](https://www.facebook.com/umsamedan) [umsamedan](https://www.instagram.com/umsamedan) [umsamedan](https://www.youtube.com/channel/UC...) [umsamedan](https://www.tiktok.com/@umsamedan)



Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syari'ah** yang diselenggarakan pada Hari Sabtu, **02 Juli 2022** dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Teddy Nasution
Npm : 1801280140
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Judul Proposal : Pengaruh *Talent Management* Terhadap *Employee Retention* Pada Bank BTN KC Syariah Medan

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 02 Juli 2022

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S.Pd., M.Si)

Sekretaris Program Studi

(Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si)

Pembimbing

(Dr. Salman Nasution, MA)

Pembahas

(Isra Hayati, S.Pd., M.Si)

Diketahui/ Disetujui

oleh Dekan

Wakil Dekan I



Dr. Zuhani, MA



UMSU

Website: www.umhu.ac.id
Email: info@umhu.ac.id

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMHU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 29/SK/BAN-PT/Akred/PT/08/2019
Pusat Administrasi: Jalan Bukhtar Basri No. 3 Medan 20223 Telp. (061) 6622480 - 6622497 Fax. (061) 6625474 - 6621063
Website: <http://fai.umhu.ac.id> Email: fai@umhu.ac.id Facebook: [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) Instagram: [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) Twitter: [umsumedan](https://twitter.com/umsumedan) YouTube: [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Nomor : 335/II.3/UMSU-01/E/2022
Lamp : -
Hal : Izin Riset

20 Muharram 1444 H
19 Agustus 2022 M

Kepada Yth :
Pimpinan Bank BTN KC Syariah Medan
di-

Tempat

Assalamu 'alaikum Warohmanullahi Wabarokatu

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Muhammad Teddy Nasution
NPM : 1801280140
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention Pada Bank BTN KC Syariah Medan.

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu 'alaikum Warohmanullahi Wabarokatu



A.n Dekan,

Wakil Dekan III

Dr. H. Mujiwir Pasaribu, MA

NIDN : 0116078305

CC. File



Perihal : Persetujuan Pengambilan Data Riset

Menunjuk surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan tanggal 19 Agustus 2022 perihal izin Riset , dengan data mahasiswa

Nama : Muhammad Teddy Nasution

NPM : 1801280140

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention pada Bank
BTN KC Syariah Medan

Dengan ini kami sampaikan bahwa :

1. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Medan menyetujui permohonan Mahasiswa/i untuk melakukan riset di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Medan
2. Pengambilan data riset dilaksanakan dari tanggal 01 - 09 September 2022
3. Hasil dari riset tersebut 1 (satu) set untuk diberikan ke PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Medan sebagai arsip.
4. Untuk menghindari terpapar virus Covid-19, peserta riset diharapkan menyerahkan daftar pertanyaan riset H-3 dari jadwal yang ditentukan dan mematuhi protokol kesehatan seperti menggunakan masker, mencuci tangan dan menjaga jarak.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

**PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), Tbk
KANTOR CABANG SYARIAH MEDAN**

Edwin Barki
Branch Manager

Hafiz Hameini
DBM Supporting

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Identitas Diri

Nama : Muhammad Teddy Nasution
Npm : 1801280140
No. HP : 0821-6567-6257
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 12 November 2000
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Nama Orang Tua
a) Ayah : Muhammad Irwan Nasution
b) Ibu : Tetti Seprianti

Jenjang Pendidikan

2006 – 2012 SDN 060857 Medan- Sumatera Utara
2012 – 2015 SMP Negeri 37 Medan - Sumatera Utara
2015 – 2018 SMA Swasta Teladan Medan
2018 – Sekarang Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara