

**PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP
EMPLOYEE PERFORMANCE PADA
PT. PERKEBUNAN SUMATERA
UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh

ARYA RIZKI PRATAMA

NPM : 1801280034



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Acc. 30/10/22
Medan, 30 Okt '22
Muhammad Khairi

Persembahan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Karya Ilmiah Ini Penulis

Persembahkan Kepada Kedua Orang Tua, Kakak, Adek, Keluarga, dan Sahabat Penulis

Ayahanda Ardi Riza

Ibunda Nurbayani Hutauruk

Adek : Aditya Dwi Cahyo

Arif Satria

Adriel Rifki Majid

Sahabat-sahabat perjuangan

Harta Yang Paling Berharga Adalah Keluarga Tiada Kebahagiaan Yang Paling Indah Melainkan

Mengukir Senyum di Wajah Orang Tua

Apabila melakukan sesuatu, maka tekunlah dan bersungguh-sungguhlah. Dan apaupun jangan lupa tetap bersyukur.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Arya Rizki Pratama

Npm : 1801280034

Jenjang Pendidikan : S1 (strata satu)

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul *PENGARUH MANAGEMENT TALENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE PADA PT. PERKEBUNAN SUMATERA UTARA* merupakan karya asli saya. Jika kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarisme, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 03 Oktober 2022



Yang Menyatakan

Arya Rizki Pratama

1801280034

**PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE
PERFORMANCE PADA PT. PERKEBUNAN SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

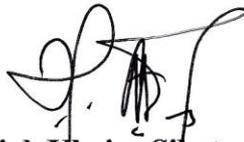
*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas Dan Memenuhi Syarat – Syarat
Guna Memperoleh Gelar S1
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

ARYA RIZKI PRATAMA
NPM : 1801280034

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing



Mutiah Khaira Sihotang, SEI, MA

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

PERSETUJUAN

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA PT. PERKEBUNAN SUMATERA UTARA

Oleh :

ARYA RIZKI PRATAMA

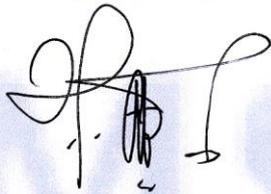
NPM: 1801280034

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

Dipertahankan dalam ujian skripsi

Medan, 03 okt 2022

Pembimbing



Mutiah Khaira Sihotang, SEI, MA

FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA
UTARAMEDAN
2022

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

Medan, **01** October 202**2**

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 **Arya Rizki Pratama** yang berjudul "**Pengaruh *Talent Management* Terhadap *Employee Performance* Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) dalam Ilmu Pendidikan pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Mutiah Khajra Sihotang, SEI, MA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://twitter.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/umsu.medan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi :
Dosen Pembimbing : Mutiah Khaira Sihotang, SEI, MA

Nama Mahasiswa : Arya Rizki Pratama
Npm : 1801280034
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh *Talent Management* Terhadap *Employee Performance* Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
	Perbaiki <i>Questioner</i> , sesuaikan dgn indikator		
	Jakupan uji Validitas & Reliabilitas sebelum Regres		
	Interpretasikan Hasil Penelitian sesuai output SPSS		
3/10-2022	Ace sdg.		

Medan, 03 Oktober 2020

Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Skripsi

Mutiah Khaira Sihotang, SEI, MA

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

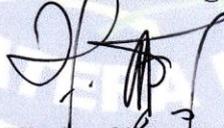
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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 : **Arya Rizki Pratama**
NPM : **1801280034**
PROGRAM STUDI : **Manajemen Baisnis Syariah**
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh *Talent Management* Terhadap *Employee Performance* Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara**

Medan 01 Oktober 2022

Pembimbing



Mutiah Khaira Sihotang, SEI, MA

DI SETUJUI OLEH:

KETUA PROGRAM STUDI



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

DEKAN



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : **Arya Rizki Pratama**
NPM : **1801280034**
PROGRAM STUDI : **Manajemen Bisnis Syariah**
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh *Talent Management* Terhadap
Employee Performance Pada PT. Perkebunan
Sumatera Utara**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan 01 Oktober 2022

Pembimbing



Mutiah Khaira Sihotang, SEI, MA

DI SETUJUI OLEH:

KETUA PROGRAM STUDI



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

DEKAN,



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

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 : Arya Rizki Pratama
NPM : 1801280034
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Semester : IX
Tanggal Sidang : 07/10/2022
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
PENGUJI II : Drs. Sarwo Edi, MA



PENITIA PENGUJI

Ketua
Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA
Sekretaris,
Dr. Zailani, MA



Unggul | Cerdas | Terpercaya

**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	§	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	je
ح	Ha	H	ha (dengan titik di bawah)

خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syim	Sy	Es dan ye
ص	Sad	Ş	es (dengan titik di bawah)
ڌ	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	ʿ	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	?	apostrof
ي	Ya	Y	ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monofong 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 —	damamah	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	fathah dan ya	Ai	a dan i
و	fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh:

- kataba: كتب
- fa'ala: فعل
- kaifa: كيف

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	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ى	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و و	ḍammah dan wau	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:

- raḍḍah al-alfāl - raḍḍatul alfāl : لاطفااضةاورل
- al-munawwarah al-Madīnah : قرولمنايندلما -
- ḥalḥah : طلحة

█ 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*.

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.

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-na'u: 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, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilalazibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laz³unzilafihi al-Qur'anu
- SyahruRamadanal – laziunzilafihil - Qur'anu
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Allhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal capital 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:

- Naşrunminallahi 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

Arya Rizki Pratama, 1801280034, Pengaruh *Talent Management* Terhadap *Employee Performance* Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara

Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang sangat berarti, terutama bagi suatu organisasi atau suatu perusahaan. Setiap organisasi harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Talent Management* Terhadap *Employee Performance* Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor yang ada di PT. Perkebunan Sumatera Utara. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *total sampling* atau yang sering disebut dengan *sampling jenuh*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memperoleh data yang diperoleh dari kuesioner/angket. Metode statistik yang digunakan adalah *Statistical Program And Service Solution (SPSS)*. Pengolahan data penelitian ini menggunakan software *SPSS* versi 26. Secara parsial variabel *Managemant Talent* diperoleh $t_{hitung} (42,231) > t_{tabel} (2,048)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada kontribusi positif dan berpengaruh signifikan *Talent Management* terhadap *Employee Performance*. Hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0,985 dan hal ini menyatakan bahwa variabel *Talent Management* sebesar 98,5% mempengaruhi variabel *Employee Performance* sisanya 1,5% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak teliti misalnya disiplin, kompensasi dan variabel lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Talent Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, *Talent Management* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*.

Kata kunci : *Talent Management, Employee Performance.*

ABSTRACT

Arya Rizki Pratama, 1801280034, The Effect of Talent Management on Employee Performance at PT. North Sumatran Plantation

Human Resources is a very meaningful aspect, especially for an organization or a company. Every organization must be able to optimize human resources. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of Talent Management on Employee Performance at PT. North Sumatra Plantation. The type of research used is quantitative. The population in this study were all office employees at PT. North Sumatra Plantation. Sampling in this study using a total sampling technique or what is often referred to as saturated sampling. The sample in this study were 30 people. The data collection technique used is to obtain data obtained from a questionnaire/questionnaire. The statistical method used is Statistical Program And Service Solution (SPSS). The data processing of this research uses SPSS version 26 software. Partially, the Management Talent variable is obtained $t_{count} (42.231) > t_{table} (2.048)$ with a significant value of $0.000 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted, this shows there is a positive contribution and significant effect Talent Management on Employee Performance. The results of the R Square test can be seen that 0.985 and this states that the Talent Management variable of 98.5% affects the Employee Performance variable, the remaining 1.5% is influenced by other factors or other variables that are not careful, such as discipline, compensation and other variables. The results of this study indicate that Talent Management has a positive and significant effect on Employee Performance, Talent Management simultaneously has a significant effect on Employee Performance.

Keywords: Talent Management, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr.wb.

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Swt yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syariah di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dengan judul skripsi yang diajukan “**Pengaruh *Talent Management Terhadap Employee Profesional Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara***”.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis tidak mungkin terwujud tanpa adanya bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Zailani S.Pd.I, MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Munawir Pasaribu S.Pd.I, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Isra Hayati, S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Syahrul Amsari S.E, Sy, M.Si Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Ibu Mutiah Khaira Sihotang, SEI, MA selaku Dosen Pembimbing proposal yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan proposal ini.
8. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
9. Seluruh staf Biro Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh staf Pengajar Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Bapak Syawaludin, A.Md., selaku Kepala SUB Bagian Keuangan PT. Perkebunan Sumatera Utara.
12. Kepada Bapak/Ibu Bagian Staf Keuangan PT. Perkebunan Sumatera Utara yang telah banyak membantu saya.
13. Orang tua penulis yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan proposal ini.
14. Kepada teman seperjuangan penulis yang telah banyak memberikan dukungannya, semoga Allah senantiasa meridhoi langkah kaki kita, Amin.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Medan,Juli 2022

Penulis

(Arya Rizki Pratama)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
E. Sistematika Penulisan	3
BAB II LANDASAN TEORI	5
A. Kajian Pustaka	5
1. Definisi Manajemen	5
2. Manajemen Talenta (<i>Talent Management</i>)	7
3. Tujuan Manajemen Talenta (<i>Talent Management</i>)	10
4. Proses Manajemen Talenta (<i>Talent Management</i>)	11
5. Sumber Talenta (Talent Pool)	11
7. Pengertian Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>)	14
9. Tujuan Manajemen Kinerja (<i>Employee Performance</i>)	20
10. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	20
11. Metode Penilaian Kinerja	22
12. Hubungan Manajemen Talenta (<i>Talent Management</i>) dengan Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>)	23

B. Kajian Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Pemikiran.....	26
D. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Pendekatan Penelitian	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
C. Populasi dan Sampel	30
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	30
2. Teknik Pengumpulan Data.....	32
3. Instrumen Penelitian	33
4. Uji Persyaratan.....	33
5. Teknik Analisis data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Deksripsi Institusi	38
B. Dekripsi Karakteristik Responden	41
C. Hasil Penelitian	47
D. Pembahasan.....	52
BAB V PENUTUPAN	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	56

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1	Jadwal Penelitian.....	29
Tabel 2	Variabel dan Indikator	31
Tabel 3	Skala Likert	32
Tabel 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	41
Tabel 6	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	42
Tabel 7	Penyajian Data <i>Talent Management</i>	43
Tabel 8	Penyajian Data <i>Employee Performance</i>	45
Tabel 9	Hasil Uji Validitas <i>Talent Management (X)</i>	47
Tabel 10	Hasil Uji Validitas <i>Employee Performance (Y)</i>	48
Tabel 11	Hasil Uji Realibilitas	49
Tabel 12	Regresi Linier Sederhana	50
Tabel 13	Uji Parsial dengan T_{test}	51
Tabel 14	Uji Determinasi dengan R – Square.....	52

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
<hr/>		
Gambar 1	Kerangka Berpikir	26
Gambar 2	Penerimaan Ho dan Penolakan Ho	36
Gambar 3	Logo Perusahaan PT. Perkebunan Sumatera Utara.....	40
Gambar 4	Struktur Organisasi PT Perkebunan Sumatera Utara	40

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang sangat berarti, terutama bagi suatu organisasi atau suatu perusahaan. Setiap organisasi harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia. Kedudukan serta pentingnya sumber energi manusia dalam perusahaan adalah seluruh kemampuan sumber energi yang dipunyai manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dan menggapai tujuan, baik secara individu maupun dalam organisasi (Giantari, I., & Riana, 2017).

Setiap perusahaan mempunyai spesialisasi masing-masing, salah satunya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan. PT Perkebunan Sumatera Utara merupakan bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pemanfaatan perkebunan di Indonesia. Komoditi yang dikelola PT. Perkebunan Sumatera Utara meliputi tanaman kelapa sawit dan tanaman karet dengan luas 14.276,55 Ha. Jenis produk yang dihasilkan berupa Crude Palm Oil (CPO), Inti Kelapa Sawit/Kernel (ICS)Tandan Buah Segar Sawit (TBS), Rubber Smoked Sheet (RSS), dan Lumps.

Dalam pelaksanaannya PT Perkebunan Sumatera Utara tidak hanya bergerak dalam pemanfaatan hasil perkebunan baik yang dikelola maupun yang tidak dikelola dan berfokus untuk mencapai target operasional mereka. Namun, PT Perkebunan Sumatera Utara pun menyeimbangkannya bersama divisi Human Resources Service yang berkekuatan dan berkompetisi dengan maksimal, hal ini bertujuan agar perusahaan dapat memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan, bangsa dan Negara.

Perubahan atas kinerja karyawan dapat terjadi setiap waktu dan disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal dalam diri individu maupun eksternal yang ada dilingkungan perusahaan, Bila perubahan kinerja karyawan sifatnya menurun maka hal ini harus segera dicarikan solusinya dengan memberikan, pelatihan kerja, agar karyawan menjadi semangat lagi dalam

melakukan tugasnya dan kinerja karyawan dapat dipertahankan secara optimal. Sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil riset dari perusahaan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan antara lain, kinerja para karyawan belum efektif dikarenakan kinerjanya belum sesuai yang diharapkan oleh pimpinan PT. Perkebunan Sumatera Utara, dimana karyawan belum semua dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik. Selain itu, ketetapan waktu para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya belum sesuai.

Selain itu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah manajemen talenta di perusahaan belum berjalan dengan baik dan lancar, hal tersebut dikarenakan kurangnya monitoring dan evaluasi terhadap strategi yang dibuat oleh perusahaan terhadap manajemen talenta yang dimiliki oleh karyawan, sehingga karyawan tidak mengembangkan talenta yang mereka miliki. Perusahaan sangat membutuhkan manajemen talenta tersebut untuk memisahkan antara karyawan bertalenta dan karyawan dengan kemampuan rata-rata sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kondisi dan fenomena yang disampaikan di atas sangat penting pelatihan kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul “Pengaruh *Talent Management* Terhadap *Employee Performance* Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara.

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat diidentifikasi masalah yaitu:

1. Kinerja Pegawai belum sesuai karena masih adanya pegawai yang tidak efektif dalam menjalankan tugasnya dan ketepatan waktu karyawan belum sesuai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Manajemen Talenta di perusahaan belum berjalan dengan baik dan lancar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara?
2. Apakah karyawan belum semua dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik?
3. Bagaimana ketepatan waktu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui apakah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik
3. Untuk mengetahui bagaimana ketepatan waktu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk memperluas pengetahuan penulis dalam masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya masalah pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai referensi dan bahan masukan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia khususnya masalah pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Penelitian lain

Sebagai referensi untuk meneliti masalah yang sama maupun informasi yang dibutuhkan dimasa mendatang.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berisi mengenai informasi materi-materi yang akan dibahas di setiap babnya untuk dapat memberikan gambaran yang jelas tentang penulisan penelitian tersebut. Sistematika penulisan ini dibagi menjadi lima bab dengan rincian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menguraikan latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini akan menjelaskan mengenai landasan teori yang mendasari pembahasan mengenai permasalahan yang diteliti, yang akan digunakan untuk melandasi pemikiran dalam melakukan analisis permasalahan. Bab ini juga membahas mengenai penelitian terdahulu yang menjadi tambahan referensi dalam penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan metode penelitian secara keseluruhan seperti pendekatan yang digunakan, metode pengumpulan data, metode pengolahan dan analisa data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai sejarah umum perusahaan sejak perusahaan berdiri dengan berbagai peremajaan unit dari awal berdiri hingga saat ini. Peneliti juga akan membahas karakteristik responden yang menjadi objek pada penelitian ini. Selanjutnya peneliti akan membahas hasil penelitian mulai peneliti deskriptif hingga inferensial yang didapatkan dalam penelitian ini.

BAB V : PENUTUPAN

Bab ini akan membahas dan menyimpulkan hasil perolehan dalam penelitian yang akan disajikan menjadi lebih singkat dan mudah dipahami. Selain kesimpulan, pada bab ini peneliti juga akan memberikan saran yang sebaiknya dilakukan oleh perusahaan terkait dan sejenis khususnya hingga masyarakat pada umumnya yang didasarkan oleh penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Definisi Manajemen

Secara Umum, Manajemen dapat diartikan sebagai upaya mengatur sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut (Yusuf, 2016) dalam bukunya Definisi manajemen yaitu “bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*)

Menurut(Sabrina, 2021) Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja, manajer, dan pekerja lainnya agar dapat menunjang kegiatan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

(Pratiwi, 2020) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses atau kegiatan untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi melalui berbagai sasarnya serta kemampuan menghadapi berbagai tantangan internal maupun eksternal, serta menanamkan kebijakan-kebijakan, sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja Manusia.

(Jannah, 2022) Manajemen dalam bahasa Arab sering dibahasakan dengan idarah diambil dari kata adartasy syai’ah atau perkataan adarta bihi, didasarkan juga pada kata ad-dauran. Namun istilah idarah tidak ditemukan di dalam Al-Qur’an. Manajemen dalam ayat Al-Qur’an memiliki dua pengertian yaitu At-Tadbir (pengaturan) dan Ar-Rabbu (penguasa). 1. At-Tadbir (Pengaturan) Hal ini dapat dilihat dalam Q.S As-Sajadah ayat 5 :

يُدَبِّرُ الْأُمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

Artinya: dia mengatur urusan dari langit ke bumi kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut

perhitunganmu. (QS. As-Sajadah 32:5)³. Berdasarkan ayat diatas, Allah swt. telah menata semua amal manusia di dunia ini. Dimana semua urusan yang ada di langit dan di bumi merupakan kehendak dari Allah swt. Sebagai manusia biasa, sepatutnya kita berusaha untuk melakukan amal kebaikan dalam kehidupan siang dan malam. Mengatur adalah bagian mendasar untuk proses pelaksanaan manajemen. Menurut Ibn Katsir bahwa ayat diatas menjelaskan tentang Allah swt mengatur semua urusan apa yang ada diatas laingi dan di tanah, dengan asumsi lain bahwa Allah Swt menurunkan secara pelan-pelan urusan dari atas langit ke penjuru bumi⁴. Sedangkan menurut AbuddinNata, bahwa kata “Yadabbiru” dalam QS. As-Sajadah ayat 5 artinya mengatur, mengurus, me-manage, membina, mengarahkan, merencanakan, melaksanakan dan mengawasi. Pada proses mengatur dan membina harus menggunakan waktu yang baik. Sehingga dalam mengorganisir dapat berjalan sebagaimana apa yang telah diinginkan sesuai tujuannya. Sesuai dengan firman Allah Swt dalam QS Al-Asr ayat 1-3:

وَالْعَصْرِ

إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya: Demi masa, Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal sholeh dan nasehat menasehati supaya menaati kebenaran dan menasehati supaya menetapi kesabaran (QS. Al-Asr ayat 1-3). Pada proses mengatur Persefktif Qurais Sihab dalam tafsir Al-Misbah dijelaskan ada ketiga golongan manusia yang akan selamat dari kerugian kehidupan di dunia ini, yaitu beriman, mengerjakan kebajikan dan saling menasehati dalam hal kebaikan dan kesabaran. Ayat diatas juga menjelaskan bahwa sebuah kehidupan di dunia ini perlu diatur dengan baik agar nanti di alam akhirat kita tidak termasuk individu-individu yang merasakan rugi.

Ar-Rabbu (Penguasa) Didalam Al-Qur'an yang memberikan sebuah arti manajemen (penguasa) adalah “*rabb*” yang berarti raja yang menguasai atau mengatur. Mengatur dalam fungsi manajemen adalah bagian yang tidak

terpisahkan dengan keberlangsungan sebuah kegiatan yang akan dilakukannya. Sebagai sebuah kegiatan yang mengatur jalannya proses dari sebuah manajemen.

Setelah menelusuri ayat dan menemukan pemaparan ayat yang menunjukkan makna manajemen, ada beberapa poin yang didapatkan dari yakni pertama hakikat manajemen dalam Al-Qur'an diistilahkan dengan kata *Al-Tadbiir*. Kedua, Term *Al-Tadbiir* langsung merujuk pada pengertian manajemen secara tegas dalam arti "pengaturan". Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur) yang banyak terdapat dalam Al Qur'an. Kesimpulan bahwa didalam syariat islam juga sangat diperhatikan terkait ulama, dalam suatu organisasi/perusahaan sebagaimana yang di jelaskan dalam beberapa ayat diatas.

2. Manajemen Talenta (*Talent Management*)

Talenta adalah bakat yang dimiliki atau kebolehan yang dipunya dan menjadi sebuah nilai lebih bagi setiap orang. Bakat merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang sejak ia lahir atau bisa dikatakan murni pemberian dari Allah SWT, dan tidak akan hilang.

Manajemen Talenta Adalah serangkaian proses yang dilakukan perusahaan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat (Nisa, 2016).

Manajemen talenta adalah strategi terpadu yang dirancang untuk mengelola kemampuan, kompetensi dan kekuatan karyawan dalam suatu perusahaan. Manajemen Talenta ini membantu organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia mereka sebaik mungkin untuk pencapaian tujuan organisasi serta untuk memastikan pengembalian maksimal dari karyawan yang bertalenta tersebut.

Manajemen talenta terkait tiga proses di antaranya, pertama, mengembangkan dan memperkuat karyawan baru pada proses pertama kali masuk perusahaan (onboarding). Kedua, memelihara dan mengembangkan pegawai yang sudah ada di perusahaan. Ketiga, menarik sebanyak mungkin

pegawai yang memiliki kompetensi, komitmen dan karakter bekerja pada perusahaan.

Di dalam sebuah perusahaan tentunya ada pembeda antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain. Salah satu pembeda tersebut merupakan talenta dari karyawan. Apabila perusahaan memiliki visi dan misi yang ambisius maka perusahaan harus mempertahankan dan memberdayakan karyawan yang terbaik dengan optimal, sehingga perusahaan bisa meningkatkan lini bisnis dan profit yang ingin dicapai secara maksimal. Perusahaan yang bisa menciptakan budaya talenta di dalamnya akan mampu memiliki karyawan yang bersinergi dan kuat untuk mencapai tujuan bersama. (Pella dan Inayati, 2011).

Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang sesuai dengan talenta yang dibutuhkan perusahaan tersebut akan membuat perusahaan lebih kompetitif, dengan cara mempertahankan karyawan yang memiliki talenta menjadi lebih penting, atau mengelola *Talent Management* dengan baik (Endratno, 2007) Salah satu bentuk usaha dari perusahaan untuk mempertahankan karyawannya di dalam organisasi yaitu dengan menerapkan *Talent Management*. Perusahaan saat ini mengharapkan mempunyai sumber daya manusia pada kelompok unggul atau karyawan yang bertalenta, sehingga dari perusahaan muncul kebutuhan untuk menjaga talent yang dimiliki oleh perusahaan dalam strategi *Talent Management*. Salah satu upaya untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang memiliki talenta adalah melalui talenta management (Harahap, 2018).

Menurut *Chartered Institute of Personnel and Development* melalui (Armstrong, 2006) mengatakan bahwa proporsi dari pekerja yang terlibat dengan kegiatan manajemen talenta sebesar 61% (persen). Sedangkan untuk kegiatan manajemen talenta sebagian besar berhubungan dengan pekerja yang memiliki potensi tinggi. Hal ini juga didukung oleh pendapat *Corporate Leadership Council* dalam buku (Silzer, R. F. dan Dowell, 2009) mengatakan apabila perusahaan menyadari potensi yang maksimal dari karyawannya maka mereka mampu meningkatkan talentanya. Karena, tiga tujuan utama dari manajemen talenta merupakan mengembangkan pekerja berpotensi

tinggi, membangun masa depan manajemen puncak dan mempertahankan staf kunci.

Terdapat dua peran yang ditawarkan manajemen talenta untuk sebuah perusahaan yaitu *value creator* dan *value protector*. *Value Creator* diberikan untuk para manajer dan pemimpin yang di harapkan dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas, sehingga nilai yang dimiliki oleh para manajer dan pemimpin dapat tersebarluaskan dan menciptakan perubahan besar bagi sebuah perusahaan. Sedangkan, *value protector* diberikan secara luas kepada mereka yang berada di bawah bagian *human capital management*, fungsinya untuk menjaga karyawan yang memiliki kredibilitas tinggi dalam perusahaan (Pella dan Inayati, 2011).

Terdapat pengertian lain dari manajemen yaitu memastikan bahwa posisi-posisi penting seperti manajemen puncak. Sebagian besar perusahaan melakukan pergeseran kekuatan ke arah bisnis global ketika melakukan keputusan akhir mengenai potensi dan penempatan karyawan dalam perusahaan. Namun, sebelum mengisi posisi tersebut, terlebih dahulu perusahaan harus membuat sekumpulan SDM karyawan yang berketerampilan tinggi, kemudian dimasukkan kedalam program pusat pengembangan talenta (*talent pool*). Pusat pengembangan talenta ini bertujuan untuk memberdayakan potensi karyawan dengan cara memberikan pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan lain-lainnya dalam memberikan optimalisasi dalam talenta yang dimiliki karyawan sebagai timbal baliknya, karyawan juga memberikan kontribusi yang maksimum kepada perusahaan.

Menurut (Pella dan Inayati, 2011) manajemen talenta adalah proses yang berkesinambungan yang diantaranya:

- a. Membuat rencana kebutuhan talenta
- b. Menciptakan citra kerja untuk menarik karyawan berkualitas di talent pool.
- c. Memastikan karyawan yang bertalenta dapat segera masuk ke level produktif ketika masuk ke perusahaan.
- d. Melaksanakan program untuk mempertahankan talenta terbaik.

- e. Memberikan fasilitas kepada talenta terbaik ke unit, lokasi, departemen dan strategy business unit (SBU) yang dapat memberikan dampak signifikan bagi perusahaan.

3. Tujuan Manajemen Talenta (*Talent Management*)

(Blass, 2009) dalam bukunya menerangkan bahwa tujuan dari manajemen talenta dalam perusahaan adalah untuk menempatkan "right people, right place, right time, right skill/capabilities". Hal ini ditujukan untuk setiap *key roles* yang disediakan perusahaan dengan menempatkan orang yang bertalenta di tempat yang sesuai, waktu yang tepat dan memiliki skill maupun kapabilitas yang memadai untuk mejalan *key roles* perusahaan maka semua kegiatan yang ada di perusahaan akan berjalan dengan maksimal dan tidak mengganggu jalannya perusahaan.

Menurut (Lance A. Berger, 2008) yang dikutip oleh (Fuad, 2009) dalam bukunya yang berjudul *Integrated Human Resources Development* menjelaskan bahwa tujuan dari manajemen talenta adalah:

- a. Untuk Melakukan identifikasi, seleksi, pengembangan, dan mempertahankan karyawan yang bertalenta. Karyawan yang mampu dalam mewujudkan tujuan perusahaan mempunyai pengaruh besar terhadap perkembangan perusahaan pada saat ini maupun di masa yang mendatang
- b. Untuk mengidentifikasi dan mengembangkan karyawan yang berkompeten untuk memegang *key roles* dalam perusahaan. Apabila terdapat kesenjangan yang terjadi dalam penggantian *key roles* maka kesenjangan tersebut akan menghadirkan timpangnya kegiatan, mahal nya biaya dan mengganggu berjalannya perusahaan.
- c. Untuk melakukan klasifikasi dan investasi terhadap karyawan yang memiliki potensi dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Klasifikasi tersebut terbagi menjadi lima bagian, yaitu kelompok *superkeeper*, kelompok *solid citizen*, kelompok *misfit*, dan kelompok *turnover*. Kelompok *super keeper* diharapkan dapat mencapai kinerja yang jauh melebihi harapan dari perusahaan, kelompok *solid citizen*

diharapkan dapat mencapai kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, serta kelompok *turnover* merupakan karyawan yang tidak diinginkan. Namun, tidak dapat dihindari apabila terdapat permasalahan yang terjadi pada kelompok *superkeeper* dan *keeper*

4. Proses Manajemen Talenta (*Talent Management*)

Scott, Rogelberg, dan Mattson (2009) mengatakan dalam buku (Silzer, R. F. dan Dowell, 2009) bahwa dalam proses dan program manajemen talenta setidaknya harus menyampaikan empat perspektif kunci sebagai berikut:

- a. *Strategic*, merupakan keselarasan antara sistem manajemen talenta dengan visi yang dimiliki perusahaan.
- b. *Operational*, merupakan efektifitas dan integrasi antara area dan sistem praktik manajemen talenta.
- c. *Customer*, merupakan ekspektasi *stakeholder* terhadap desain, strategi dan kriteria sukses dari manajemen talenta.
- d. *Financial*, merupakan kontribusi dari area praktik manajemen talenta untuk strategi *outcomes* seperti *market share*, waktu pasar, ekspansi pasar dan profitabilitas *bottom-line*.

5. Sumber Talenta (*Talenta Pool*)

(Yarnall, 2011) mengatakan bahwa manajemen talenta mencakup pemilihan dan pengembangan karyawan yang dianggap berbakat di dalam perusahaan sehingga dapat menghasilkan sekelompok orang yang dapatdikembangkan bakatnya untuk menjadi sebuah investasi dalam perusahaan, sekelompok orang berbakat tersebut disebut sebagai *talent pool*. *Talent pool* di bangun untuk memusatkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di dalam perusahaan dengan jelas dengan mengurangi omset dan mempertahankan bakat terbaik. Manfaat *talent pool* untuk individual karyawan yaitu peningkatan komitmen, dukungan lintas perusahaan dan penyesuaian *growth opportunities*.

Keberadaan *talent pool* ini sangat bermanfaat bagi perusahaan, terutama untuk mengidentifikasi karyawan yang memiliki potensi besar untuk

menjadi seorang manajer umum di sebuah perusahaan. Tidak hanya sebuah kapasitas kepemimpinan yang harus dimiliki manajer umum namun banyak skill dan kemampuan lainnya yang sangat penting untuk seorang manajer umum miliki (Silzer, R. F. dan Dowell, 2009).

Di berbagai perusahaan, konsep *talent pools* diperluas ke dalam beberapa *talent pool*, seperti *talent pool* untuk bakat para eksekutif, *talent pool* untuk fungsional perusahaan, *talent pool* untuk keragaman sumber daya manusia, dan *talent pool* untuk para pengawas. Namun, banyak akan capai; beberapa menyebutnya dengan *acceleration pools* (Silzer, R. F. dan Dowell, 2009). Berikut adalah beberapa level pusat pengembangan talenta (*talent pool*) :

6. Indikator Manajemen Talenta (*Talent Management*)

Manajemen talenta merupakan suatu proses manajemen sumber daya manusia yang mempunyai sasaran utama yang dituju, hal tersebut mencakup *maximising performance*, *continuous improvement*, *team leadership*, *work management*, dan *individual leadership*. Indikator manajemen talenta meliputi:

1) *Maximizing Performance*

Kompetensi *maximizing performance* dilakukan untuk melakukan pembinaan, menyediakan pelatihan, dan mengevaluasi hasilnya. Indikator variabel dalam kompetensi *maximizing performance* sebagai berikut:

- a) Kemampuan menentukan standar sasaran hasil pekerjaan yang relevan dengan tujuan unit kerja dan organisasi.
- b) Menumbuhkan rasa percaya diri, meningkatkan harga diri karyawan, serta mendorong keterlibatan dan inisiatif karyawan dalam mencapai sasaran hasil pekerjaan.
- c) Kemampuan mengembangkan sistem dan rencana kerja untuk mengobservasi dan menilai perkembangan pencapaian sasaran hasil pekerjaan secara sistematis.

2) *Continuous Improvement*

Kompetensi *continuous improvement* digunakan dalam aktivitas ide dan sumbang saran maupun *quality control circle*. Kompetensi *continuous improvement* berkaitan kemampuan memfasilitasi penggunaan ide dari berbagai sumber baik didalam maupun diluar. Indikator dalam variabel *continuous Improvement* sebagai berikut:

- a) Mampu mencari peluang perbaikan melalui proses kerja yang telah dilakukan dan masalah yang muncul.
- b) Melakukan eksplorasi masalah hingga terpecahkan masalahnya.
- c) Membuat rencana perbaikan dengan melakukan pertimbangan permasalahannya dan kepentingan setiap pihak.

3) *Work Management*

Work Management mengawali pengembangan kemampuan pengelolaan pekerjaan di level jabatan yang lebih tinggi. Indikator pada variabel *work management* sebagai berikut:

- a) Kemampuan membuat prioritas pekerjaan sesuai kebutuhan
- b) Kemampuan menyusun dan memelihara daftar pekerjaan (*to do list*) untuk menyelesaikan pekerjaan secara periodic.
- c) Kemampuan mengelola waktu secara efektif untuk menyelesaikan pekerjaan.

4) *Team Leadership*

Seseorang yang mampu memberikan bimbingan, instruksi, arahan dan kepemimpinan kepada sekelompok individu lain dengan tujuan dapat mencapai hasil yang baik dalam sebuah tim. Indikator pada variabel *Team Leadership* sebagai berikut

- a) Mendistribusikan pekerjaan dan mendorong setiap anggota tim agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- b) Menciptakan kondisi yang baik untuk setiap anggota tim, sehingga dapat mencapai kinerja yang baik.
- c) Membuat peraturan yang berlaku bagi tim, agar tercipta keadaan yang tidak merugikan sesama anggota tim.

5) *Individual Leadership*

Individual Leadership salah satu kegiatannya merupakan motivasi anak buahnya untuk menjalankan program kerja perusahaan secara konsisten dan akurat. Indikator pada setiap variabel *individual leadership* sebagai berikut:

- a) Kemampuan menggali untuk memahami situasi, kebutuhan dan manfaat yang dibutuhkan orang/pihak lain.
- b) Kemampuan mengembangkan strategi untuk mengatasi atau meminimalkan hambatan, dengan memanfaatkan faktor-faktor pendukung dan memenuhi kebutuhan atau keinginan spesifik orang yang menjadi kunci pembuatan keputusan.
- c) Kemampuan menunjukkan dengan jelas sehingga meyakinkan bagaimana suatu ide, pendapat, atau gagasan memenuhi kebutuhan orang lain.

7. Pengertian Kinerja Karyawan (*Employee Performance*)

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) dalam jurnal (Fajar, 2019) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Ruky, 2001) menjelaskan bahwa manajemen kinerja berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi (perusahaan) untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Menurut (Cushway, 2015) manajemen kinerja merupakan proses yang dapat memastikan kinerja dari setiap individu yang memegang jabatan dapat dikelola dan dijalankan dengan baik sesuai dengan standar yang ada dalam perusahaan. Pengertian kinerja sendiri merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai, 2004). Kinerja yaitu salah satu cara untuk melihat perkembangan

dari sebuah perusahaan, oleh karena itu kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan.

Menurut (Tanjung, 2014) Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Elizar & Hasrudy, 2018), Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Menurut (Hasibuan, 2006) dalam penelitian (Arda, 2017) kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Dalam penelitian (Harmonika, 2015), Kehidupan Rasulullah SAW dan masyarakat muslim di masa beliau adalah teladan yang paling baik implementasi Islam. Bahwa beliau benar-benar teliti dalam menempatkan seseorang di lihat dari mampu atau tidaknya menyelesaikan suatu amanah yang diberikannya khususnya dalam bidang manajemen. Bahwa beliau menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat atau “the right man on the right place”. Menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik profesionalisme Islam. Dan lebih menekankan kepada profesionalisme seorang pegawai/karyawan.

Seusai dengan firman dalam Al-Qur'an Surat Al Anfal ayat 27 menyebutkan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنِيَّتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat,amanat yang dipercayakan kepadamu, sedangkan kamu mengetahuinya”. Ayat ini, menyebutkan tentang penempatan karyawan bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui. Demikian juga dalam Surat An Nisaa’ ayat 58, Allah Berfirman bahwa:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat”.

Dijelaskan juga dalam Hadis riwayat Al-Bukhari :

حد ثنا محمد بن سنان حد ثنا فليح بن سليمان حد ثنا هلال بن علي عن عطاء عن يسار عن ابي هريرة رضي الله عنه قال قال رسول الله ﷺ اذا ضيغت الامانة فانظر الساعة قال كيف اضا عنها يا رسول الله ؟ قال اذا اسند الامر الى غير اهله فانظر الساعة

Imam al-Bukhari menyatakan) Muhammad bin Sinan menyampaikan (riwayat) kepada kami, Qulaih bin Sulaiman telah menyampaikan (riwayat) kepada kami, (riwayat itu) dari Atha', dari Yasar, dari Abu Hurairah ra yang berkata: Rasulullah Saw bersabda: Apabila suatu amanah disia-siakan, maka tunggulah saat kehancurannya. (Abu Hurairah) bertanya: Bagaimana meletakkan amanah itu, ya Rasulullah? Beliau menjawab Apabila suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya".

Hadis ini menarik dicermati karena menghubungkan antara amanah dengan keahlian. Kalimat "Apabila suatu urusan diserahkan kepada seseorang yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya" merupakan penjelasan untuk kalimat pertama: "Apabila amanah disia-siakan, maka tunggulah saat kehancurannya." Hadis ini ternyata memberi

peringatan yang berperspektif manajerial karena amanah berarti menyerahkan suatu perkara kepada seseorang yang professional."

Di sini letak pentingnya profesionalisme dalam manajemen pendidikan islami. Islam sangat peduli dengan profesionalisme. Karena itu pula, ketika Nabi Muhammad memberikan tugas kepada sahabat-sahabatnya, beliau sangat memerhatikan latar belakang dan kemampuan sahabat tersebut.

Hadist riwayat Imam Thabrani menjelaskan bahwa:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ

Artinya: "Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan secara itqan/professional (tepat, terarah, jelas dan tuntas)".

Dalam ajaran islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur (professional). Prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh asal-asalan. Contoh manajemen SDM Nabi: Suatu ketika ada seorang sahabat (Abu Dzar) yang belum nebdapat tugas, datang bertanya kepada Nabi Muhammad, mengapa ia tidak mendapat tugas (amanah) sementara sahabat-sahabat yang lain ada yang ditunjuk menjadi gubernur (Mu'adz ibn Jabal), bendahara Negara (Umar Bin Khaththab), panglima perang (Khalid ibn Walid), dan sebagainya. Nabi Muhammad mengatakan, "Fisik engkau sangat lemah sehingga tidak sanggup jika dibebani tugas-tugas berat seperti yang diberikan kepada mereka".

Pada dasarnya, tiap industri ingin supaya bisnis yang dijalaninya bisa terus berkembang, tumbuh serta bertambah, bersamaan dengan pergantian era serta pertumbuhan teknologi. Kemajuan industri tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor- faktor area yang bersifat internal serta eksternal. Agar bisa terus berkembang serta tumbuh di tengah pergantian area eksternal yang terus menjadi pesat, suatu industri wajib memfokuskan diri kepada pergantian aspek internalnya ialah buat mencari, menarik serta mempertahankan orang- orang terbaik untuk industri. Hanya orang- orang terbaik, dalam jumlah yang lumayan, pada posisi yang pas serta dengan pendayagunaan yang maksimal yang bisa mendesak industri buat terus

tumbuh. Perihal ini berlaku umum serta sama untuk tiap industri, baik industri yang bergerak dalam bidang produk ataupun jasa.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Hasibuan, 2012) dalam jurnal (Fajar, 2019) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja/karyawan, kemampuan atau penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Selain itu indikator-indikator kinerja karyawan menurut (Wibowo, 2017):

- a) Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
- b) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai
- c) Umpan balik melaporkan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
- d) Alat dan saran merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan akses.
- e) Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- f) Motif merupakan alasan untuk mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu
- g) Peluang kerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya

Menurut Bernardin dan Russel dalam Kaswan (2006) yang dikutip dari (Dhinnar, 2018) mengemukakan bahwa terdapat beberapa dimensi kinerja, yaitu kualitas (*quality*) dimana tingkat proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna. Kuantitas (*quantity*) dimana jumlah yang ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Ketepatan waktu (*timeliness*) yaitu sejauh mana tingkat suatu kegiatan dapat diselesaikan

pada waktu yang dikehendaki dengan memperlihatkan koordinasi output orang lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain. Efektivitas biaya (*cost effectiveness*) yaitu tingkat sumber daya manusia dapat dimaksimalkan dalam artian untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar atau mengurangi kerugian yang timbul dari penggunaan sumber daya yang ada. Hubungan antar perorangan (*interpersonal impact*) yaitu tingkat dimana seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan untuk saling menghargai dan bekerjasama antara pegawai yang satu dengan yang lain.

8. Indikator Kinerja Karyawan (*Employee Performance*)

Kinerja karyawan merupakan pencapaian seorang karyawan pada suatu perusahaan. Indikatornya meliputi:

- 1) Kualitas, dengan item sebagai berikut:
 - a) Akurasi, melakukan pekerjaan yang menghasilkan tingkat akurasi yang sesuai dengan visi perusahaan.
 - b) Inovatif, senantiasa memberikan ide-ide yang inovatif yang dapat diterapkan dalam pekerjaan yang dilakukan.
 - c) Target, mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

- 2) Kuantitas, dengan item sebagai berikut:
 - a) Siklus pekerjaan yang dilakukan, melakukan siklus pekerjaan yang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan perusahaan.
 - b) Output yang dihasilkan, mengetahui satuan ukur pekerjaan dalam jumlah maupun rupiah.
 - c) Mengabaikan kesalahan, membiarkan kesalahan yang telah dilakukan.

- 3) *Financial Performance*, dengan item sebagai berikut:
 - a) Tidak melakukan pemborosan untuk ide yang baru, memberikan ide tanpa harus mengeluarkan biaya yang banyak.
 - b) Memaksimalkan hasil, menggunakan biaya yang telah diberikan perusahaan.
 - c) Meminimalisasi kerugian.

- 4) Dampak Interpersonal, dengan item sebagai berikut:
 - a) Peningkatan dan pengembangan diri, mendapatkan kesempatan dalam pengembangan diri yang diberikan perusahaan.
 - b) Kerjasama tim, pemberi program pengembangan dalam meningkatkan kompetensi dan rasa solidaritas antar karyawan.
 - c) Aktualisasi diri, memberikan kesempatan terbuka bagi para karyawan dalam mengaktualisasikan dirinya.

9. Tujuan Manajemen Kinerja (*Employee Performance*)

Menurut (Pulakos, 2009) terdapat beberapa tujuan dari manajemen kinerja yang efektif, yaitu :

- a. Dapat mengklasifikasi ekspektasi dan standar kinerja.
- b. Meningkatkan produktivitas pada level perusahaan.
- c. Meningkatkan motivasi karyawan untuk melakukan tugasnya dengan baik.
- d. Menyakinkan karyawan yang memiliki skill dan kapabilitas untuk berkontribusi secara maksimal.
- e. Meluruskan kinerja antara unit dan level dengan nilai, tujuan dan strategi perusahaan.
- f. Menyediakan dasar operasional untuk human capital dalam mengambil keputusan.
- g. Meningkatkan hubungan pemahaman dan wawasan antara karyawan dan manajer.

10. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sebagaimana yang diketahui, terdapat beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Simanjuntak, 1985) mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Kualitas dan Kemampuan Fisik dan Karyawan

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan, yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, etos kerja, mental, dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

b. Saran Pendukung, yang meliputi:

- 1) Lingkungan kerja, seperti: teknologi dan cara produksi, sarana peralatan kerja yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja.
- 2) Kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan, insentif dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.

c. Supra Sarana, Aktivitas Perusahaan dipengaruhi:

- 1) Kebijakan pemerintah, seperti: perpajakan, perizinan, lingkungan hidup, pengawasan dan kebijakan ekspor-impor.
- 2) Hubungan industrial, hubungan antara atasan dan bawahan, bagaimana pandangan pimpinan terhadap karyawan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian dari perusahaan serta sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan kebijaksanaan, merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi karyawan dalam keseluruhan kegiatan perusahaan.
- 3) Manajemen, peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan kinerja yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menetapkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat serta menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

Sedangkan Menurut A. Dale Timple (1992) dalam (Mangkunegara, 2019) menjelaskan bahwa faktor-faktor kinerja, yaitu:

a. Faktor Internal

Faktor Internal merupakan faktor-faktor yang berkaitan dengan sifat dan potensi dalam diri seseorang. Sebagai contoh, seorang karyawan yang mampu mengerahkan kemampuannya dengan baik akan memperlihatkan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila karyawan

tersebut tidak dapat mengerahkan kemampuannya dengan baik akan menyebabkan kinerja yang buruk.

b. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal merupakan faktor-faktor dari luar diri seseorang, seperti perilaku rekan kerja, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Sebagai contoh, apabila pimpinan senantiasa memperlakukan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan daripada memberikan solusi atas kesalahan tersebut maka kinerja karyawan akan semakin memburuk.

11. Metode Penilaian Kinerja

Menurut (Hariandja, 2002) secara garis besar terdapat dua kategori penilaian yang dapat dilakukan oleh setiap perusahaan, yaitu:

a. Penilaian berorientasi pada masa lalu

Penilaian ini dilakukan sebelum penilaian dilakukan. Hasil dari penilaian ini dapat melakukan usaha perubahan perilaku kerja karyawan.

Berikut metode dalam penilaian ini:

- 1) *Rating scale*
- 2) *Checklist*
- 3) *Critical incident technique*
- 4) Skala penilaian berjangkarkan perilaku
- 5) Observasi dan tes untuk kerja, dan
- 6) Metode pertandingan kelompok

b. Penilaian berorientasi pada masa depan

Penilaian ini dapat menghasilkan hasil penilaian yang bisa menghitung potensi karyawan dalam melakukan pekerjaan dimasa mendatang. Metode penilaian ini terdiri dari:

- 1) Penilaian diri sendiri
- 2) Manajemen by objective
- 3) Penilaian secara psikologis, dan
- 4) *Assessment centre.*

12. Hubungan Manajemen Talenta (*Talent Management*) dengan Kinerja Karyawan (*Employee Performance*)

Menurut Morton (2004) dalam jurnal (Hughes & Rog, 2008) dijelaskan bahwa setiap individu memiliki kapabilitas mampu membuat perbedaan yang signifikan untuk kinerja sekarang dan dimasa mendatang. Hal tersebut akan lebih baik jika perusahaan dapat memfasilitasi karyawan sebuah pekerjaan yang sesuai dengan *passion* karyawan. Pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan akan membuat karyawan semakin berusaha untuk memaksimalkan kinerja dan pengalaman kerja yang berkelanjutan sehingga sulit untuk perusahaan competitor mendapatkan hal yang sama baik dengan perusahaan dan membentuk lingkungan yang baik dalam memaksimalkan kinerja mereka. Manajer merupakan kunci dari keberhasilan kegiatan tersebut.

(Mary, 2015) menyatakan bahwa dalam meningkatkan kinerja perusahaan maka karyawan pun harus meningkatkan potensi kemampuannya. Pertanyaan tersebut sejalan dengan pendapat Buckingham dan Vosburgh (2001) dalam Lewis dan Heckman (2006) yang mengatakan bahwa talenta seseorang itu merupakan hal yang paling penting dalam sebuah fungsi Sumber Daya Manusia untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, apabila dibandingkan dengan seluruh aset yang ada dalam perusahaan, karyawan yang bertalenta merupakan keuntungan kompetitif yang dapat bertahan dalam jangka waktu yang panjang.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan dasar dalam melakukan penelitian, sehingga mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian dan memperkaya teori-teori yang akan digunakan oleh peneliti. Pada bagian peneliti akan memaparkan beberapa penelitian yang telah dilakukan serta perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis :

1. Febriani (2012),

Yang berjudul “ Pengaruh *Talent Manajemen* Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank X” menggunakan metode penelitian survey dan menggunakan teknik pengumpulan data kuantitatif dan kualitatif (campuran).

Dengan populasi dan sampel yang diteliti yaitu seluruh pimpinan unit kerja (PUK) dari kantor pusat PT. Bank X yang berada di posisi *first line management* sebanyak 35 (tiga puluh lima) orang dan *middle management* sebanyak 40 (empat puluh) orang dengan total 75 (tujuh puluh lima) orang. Hasil dari penelitian ini merupakan adanya pengaruh manajemen talenta yang cukup besar terhadap kinerja karyawan dengan bukti yang didapatkan melalui perhitungan nilai korelasi *Spearman Rank* sebesar 0.720 yang berarti memiliki hubungan korelasi yang kuat dan positif (Sugiyono 2014:183) dan uji hipotesis menggunakan uji Z dengan hasil bahwa nilai $Z_{hitung} = 2.719$ lebih besar daripada nilai $Z_{tabel} = 1.96$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang mempunyai arti terdapat hubungan yang signifikan antara *talent management* dan kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Bank X.

2. Nisa (2016),

Yang berjudul “Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan dan melakukan studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya” menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan yang berada dalam lima divisi yaitu SDM dan Organisasi, Distribusi, Keuangan, Niaga dan Perencanaan sebanyak 169 (Seratus Enam Puluh Sembilan) Karyawan. Penelitian ini menjelaskan bahwa penerapan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur sudah berjalan dengan baik namun masih terdapat hambatan-hambatan di dalamnya sehingga hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa manajemen talenta tidak memiliki hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Bhatnagar (2007),

Yang berjudul “*Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: key to retention*” dilakukan pada tahun 2005 dan 2006 pada empat perusahaan di India, dalam penelitian ini Bhatnagar menggunakan metode campuran yang berupa penyebaran kuesioner kemudian dilakukan pendekatan secara personal dengan melakukan interview kepada setiap responden yang telah kuesioner, setelah itu dilakukan *focus group interviews* yang dilakukan selama satu setengah jam di masing-masing perusahaan dan

terakhir melengkapi data dengan mengambil data sekunder dari teori-teori yang telah tersedia. Penelitian ini dilakukan kepada 350 (tiga ratus lima puluh) pekerja di empat perusahaan IT di India dan hanya 272 (dua ratus tujuh puluh dua) pekerja yang melengkapi kuesioner sehingga persentasenya dari 100% (persen) menjadi 78% (persen) dan hasil dari penelitian ini adalah bisa mengetahui bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan manajemen talenta yang baik akan memberikan karyawan semangat untuk terus belajar, sanggup menghadapi tantangan dan terus memicu karyawan dalam mempererat hubungan mereka dengan perusahaan. Perusahaan menganggap bahwa karyawan merupakan salah satu alasan suksesnya perusahaan.

4. Mary (2015),

Yang berjudul “*The Relationship between Talent Management and Employees Performance in Nigerian Public Sector*” menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan 364 (tiga ratus enam puluh empat) kuesioner namun hanya mendapatkan 273 (dua ratus tujuh puluh tiga) kuesioner yang diisi dengan lengkap. Populasi dalam penelitian ini diambil dari lima organisasi sector public di Nigeria yaitu *Delta State Water Board, State Environmental Protection Agency, Delta State University, Delta State Broadcasting Services and Delta State Rural Electrification*. Penelitian ini menggunakan ANOVA (*Analysis of Variance*) sebagai metode analisis datanya. Hasil yang didapatkan adalah *F-tabulated* yang bernilai sebesar 2.53 dengan level signifikansi 5% (persen) sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan yang kuat antara manajemen talenta dan kinerja karyawan pada lima organisasi sektor publik di Nigeria.

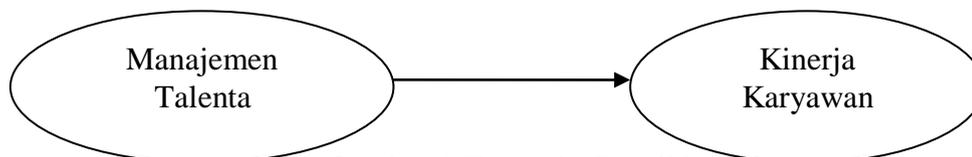
5. Rahmawati (2019),

Yang berjudul “Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada PD. BPR Bank Daerah Lamongan” menggunakan pendekatan kuantitatif yang diperoleh dengan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 79 karyawan di PD. BPR Bank Daerah Lamongan diperoleh dengan menggunakan teknik stratified sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS)

dengan SmartPLS 3.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen bakat memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, bakat manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan, retensi karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan manajemen talenta berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui retensi karyawan di PD. BPR Bank Daerah.

C. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel Manajemen talenta (X) yang dapat memberikan pengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan. Keduanya memiliki hubungan linear dan positif sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mary (2015) bahwa terdapat hubungan yang kuat antara manajemen talenta dan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh pandangan Stockley (2007) dalam Mary (2015) yang menerangkan bahwa manajemen talenta merupakan pendekatan yang sadar dan sengaja dilakukan oleh perusahaan untuk menarik, mempertahankan, memotivasi dan meningkatkan karyawan yang berkapasitas untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Manajemen talenta berguna untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan orang dengan kemampuan yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan (Stockley, 2007 dalam Mary, 2015) sehingga dapat dipastikan bahwa manajemen talenta dapat menangani kompetensi yang ada di setiap level pusat pengembangan talenta, dimulai dari level terendah maka akan semakin taktis sasaran pengembangan kompetensinya, kemudian semakin menaik levelnya maka semakin strategis sasaran kompetensinya (Pella dan Inayati, 2011).

D. Hipotesis

Agar variabel dapat diukur dan dihitung maka diperlukan beberapa indikator dalam bentuk hipotesis. Menurut Arikunto (2002) “ hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Sedangkan tujuan dari hipotesis ini adalah sebagai tuntunan sementara dalam penelitian untuk diuji kebenarannya sehingga dapat diperoleh jawaban yang sebenarnya sesuai dengan teori yang ada”.

Manajemen Talenta merupakan *independent variable* (X) yang dapat mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan sebagai *dependent variable* (Y) yang memiliki hipotesis sebagai berikut:

Ho: Tidak ada pengaruh antara manajemen talenta dengan kinerja karyawan

Ha: Ada pengaruh antara manajemen talenta dengan kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan angka-angka dan diolah menggunakan statistik deskriptif dan inferensial, kemudian digunakan penulis untuk meneliti populasi tertentu yang pada umumnya diambil secara random dan hasil dari penelitian dapat digeneralisasikan dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Metode kuantitatif pun menjadi salah satu metode penelitian yang sudah cukup lama dan mentradisi sehingga dinamakan sebagai metode tradisional.

Metode kuantitatif memiliki karakteristik sampel yang banyak dan luas, representative, kontrol terhadap variabel eksternal, ditentukan secara random dan harus mempertimbangkan validitas dan reliabilitas. Penelitian kuantitatif memiliki data yang berbentuk angka, *coding*, memiliki hitungan/ukuran dan variabel yang dioperasionalkan. Penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini menggunakan penelitian kuantitatif yang menganalisis hubungan antara dua variabel. Kedua variabel tersebut adalah *talent management* sebagai variabel *independen* (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel *dependen* (Y).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penulisan proposal peneliti melakukan objek penelitian pada PT. Perkebunan Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Jamin Ginting, Sugau, Kec. Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20353.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini yaitu mulai dilaksanakan pada bulan Februari - Oktober 2022. Adapun rincian kegiatan penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan dan Tahun																												
		Februari 2022				Maret 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022				Sept 2022				Okt 202 2
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■																									
2	Persetujuan Izin Riset		■	■	■	■	■	■	■																					
3	Riset							■	■	■	■	■	■																	
4	Penyusunan Proposal											■	■	■	■	■	■													
5	Bimbingan Proposal															■	■	■	■	■	■									
6	Seminar Proposal																			■	■	■	■	■	■					
7	Kelola dan Analisis Data																							■	■	■	■	■	■	
8	Bimbingan Skripsi																											■	■	
9	Sidang Meja Hijau																												■	

Sumber: Diolah Oleh Peneliti

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Suatu objek penelitian, untuk mendapatkan suatu data diperlukan adanya populasi. Menurut Sekaran dalam (Zulganef, 2008) populasi ada sebagai seluruh kelompok orang, kejadian dan hal-hal menarik untuk ditelaah oleh peneliti. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Sumatera Utara sejumlah 30 (tiga puluh) orang karyawan.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel merupakan bagian atau subset dari populasi. Penelitian ini menggunakan metode *total sampling* atau yang sering disebut dengan *sampling jenuh*. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil, kurang dari 100 maka semua anggota populasi dijadikan sampel. Populasi pada penelitian ini sejumlah 30 (tiga puluh) orang, maka sampel dalam penelitian ini pun sejumlah 30 (tiga puluh) orang.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah atribut seseorang atau objek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain (Hatch dan Farhady, 1981 dalam (Sugiyono, 2016)). Variabel dapat menjadi sebuah objek penelitian yang menjadi titik perhatian sebuah penelitian (Arikunto, 2006). Terdapat dua variabel; yang digunakan, diantaranya:

a. Variabel Bebas

Variabel bebas atau yang sering disebut dengan variabel *stimulus*, *predictor*, dan *antecedent* merupakan sebuah variabel yang dapat memberikan pengaruh kepada variabel terikat (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini variabel bebas merupakan Manajemen Talenta (X).

b. Variabel Terikat

Menurut (Sugiyono, 2016) Variabel terikat merupakan variabel dapat dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Menurut(Nazir, 20014) Definisi operasional merupakan pemberian spesifik kegiatan yang diperlukan untuk mengukur variabel digunakan dalam suatu penelitian. Keberadaan definisi operasional pun dapat membantu peneliti dalam menentukan variabel yang akan diuji sehingga pengujian akan focus. Penjelasan definisi operasional dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Variabel bebas yaitu Manajemen Talenta (*Talent Management*)

Manajemen talenta merupakan suatu proses manajemen sumber daya manusia yang mempunyai sasaran utama yang dituju, hal tersebut mencakup *maximising performance, continuous improvement, team leadership, work management, dan individual leadership.*

b. Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (*Employee Profesional*)

Kinerja karyawan merupakan pencapain seorang karyawan pada suatu perusahaan. Indikatornya meliputi:

Tabel 2
Tabel Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator	Referensi
Manajemen Talenta (<i>Talent Management</i>)	<i>Maximizing Performance</i>	(Pella dan Inayati, 2011)
	<i>Continuous Improvement</i>	
	<i>Team Leadership</i>	
	<i>Work Management</i>	
Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>)	Kualitas	
	Kuantitas	
	<i>Financial Performance</i>	
	Dampak Interpersonal	

3. Skala Pengukuran

Peneliti Menggunakan skala *Likert* untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang terhadap fenomena tersebut (Sugiyono, 2016). Dengan skala *Likert*, maka variabel yang ada akan dijabarkan dan diukur menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai alat untuk menyusun instrumen berupa

pernyataan atau pertanyaan ((Sugiyono, 2016). Untuk analisis kuantitatif, maka gradasi yang digunakan dimulai dari yang sangat positif sampai sangat negatif dan diberikan skor pada setiap instrumennya.

Tabel 3
Tabel Skala *Likert*

No	Alternatif Jawaban	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	N	Netral	3
4	TS	Kurang Setuju	2
5	STS	Tidak Setuju	1

Sumber : Skala *Likert*(Sugiyono, 2016)

2. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabannya (Sugiyono, 2016).Kuesioner dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan pada karyawan PT. Perkebunan Sumatera Utara untuk mengukur talenta dan pengaruhnya terhadap kinerja mereka.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pencarian data mengenai hal atau variabel berupa catatan, buku, transkrip, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, lengger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2006). Teknik dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan dan menunjukkan bukti mengenai subjek penelitian berupa dokumen-dokumen yang ada di PT. Perkebunan Sumatera Utara.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati oleh peneliti, alat yang digunakan oleh peneliti berupa kuesioner. Suatu kuesioner dapat dinyatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Pengukuran berulang seseorang yang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. Pengukuran yang hanya dilakukan sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pernyataan. Uji prasyarat dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur uji statistik.

4. Uji Persyaratan

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner untuk dijadikan dasar bagi penelitian. Sebuah instrumen dikatakan valid ketika mampu mengungkapkan dan mengukur data yang diteliti secara tepat. Dalam menjawab pertanyaan mengenai pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan peneliti menggunakan metode Pearson Product Moment karena termasuk sampel normal yang melebihi dari 30. Suatu instrumen dikatakan memenuhi syarat apabila memiliki korelasi lebih besar dari 0,05 (Sugiyono, 2016).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006). Metode uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini melalui metode *Cronbach's Alpha* yang merupakan teknik konsistensi internal, digunakan untuk menghitung rata-rata interkorelasi di antara seluruh pertanyaan yang ada

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

dalam kuesioner (Arikunto, 2006). Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Croanbach Alpha.

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

K = Banyak butir pertanyaan

Σ = Jumlah varians butir

= Varian total

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\alpha \geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\alpha \leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

5. Teknik Analisis data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistic deskriptif adalah analisis yang digunakan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016). Dalam analisis statistik deskriptif, penulis ingin mendeskripsikan data sampel dengan lebih jelas dan mudah dipahami, namun tidak membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dan sampel tersebut diambil.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana didasarkan pada hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Tujuan penerapan dari analisis ini untuk meramalkan dan memprediksi besaran nilai variabel dependen (Syofian, 2013). Untuk mempermudah penulis dalam menganalisis data, maka penulis menggunakan program aplikasi SPSS for *Windows ver 22*. Dengan persamaan umum regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y^l = a - bX$$

Keterangan:

- r : Subjek dalam variabel dependen yang dipredekasi.
- k : Harga Y bila X = 0 (harga konstan)
- Σab^2 : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka pada variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila (-) maka terjadi penurunan.
- σ^2t : Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

6. Uji Analisis Hipotesis

a. Uji Parsial dengan T_{test}

Menurut (Supranto dalam Ruslan, 2003) Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh (signifikan) antara variabel independen (bauran

promosi) secara parsial terhadap variabel dependen (keputusan memilih) sebagai berikut:

Keterangan:

r = koefisien regresi

n = jumlah responden

t = uji hipotesis

langkah-langkah uji t atau uji parsial adalah:

1. Perumusan Hipotesis

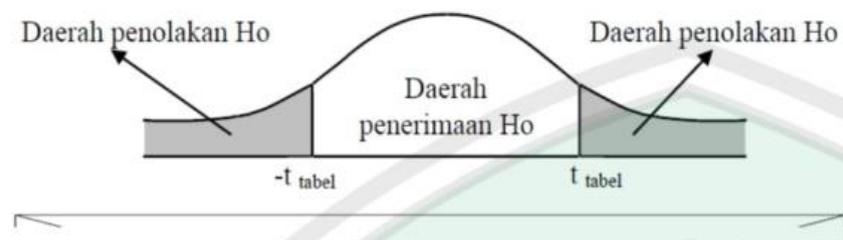
H_0 : Diduga variabel *talent management* (X) tidak memiliki pengaruh terhadap *Employee Performance* (Y) secara parsial.

H_a : Diduga variabel *manajemen talent* (X) memiliki pengaruh terhadap *Employee Performance* (Y) secara parsial.

2. Menentukan nilai kritis dengan level of signifikan $\alpha = 5\%$

$$T_{\text{tabel}} = t_{(\alpha/2; n-k-1)}$$

3. Daerah penerimaan dan penolakan



Gambar 2 Penerimaan H_0 dan Penolakan

4. Penentuan kriteria penerimaan dan penolakan.

H_0 diterima jika:

Apabila $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, ini berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel *talent management* (X) dan variabel *Employee Performance* (Y).

Apabila $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, ini berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel *talent management* (X) dan variabel *Employee Performance* (Y).

b. Uji Determinasi R – Square (R^2)

Menurut (Supranto dalam Ruslan, 2003) Koefisien determinasi (R^2) *Adjusted R Square* digunakan untuk mengetahui tingkat ketelitian paling baik dalam analisa

regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen (*talent management*) sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (*Employee Performance*). Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, selain itu koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yaitu *Employee Performance* yang disebabkan oleh variabel bebas (X) yaitu *talent management*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Perkebunan Sumatera Utara (Persero) merupakan salah satu badan usaha milik daerah Provinsi Sumatera Utara, didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat I Sumatera Utara Nomor 16 Tahun 1979 dengan bentuk badan hukum yang pertama sekali berupa Perusahaan Daerah (PD). Kemudian disempurnakan dengan Peraturan Daerah Nomor 24 tahun 1985 yang disahkan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 539.22-1434 tanggal 16 Oktober 1985 dan diundangkan dalam lembaran daerah Provinsi Sumatera Utara tanggal 29 Januari 1986. Dalam rangka mengantisipasi era globalisasi (perdagangan bebas) dan turut serta membantu Pemerintah dalam menggerakkan ekonomi rakyat, dipandang perlu meningkatkan peran dan fungsi Perusahaan Daerah Perkebunan Sumatera Utara sehingga mampu menarik minat investor baru untuk turut serta dalam penyertaan modal.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, bentuk badan hukum perusahaan dirubah dari PD. Perkebunan Sumatera Utara menjadi PT. Perkebunan Sumatera Utara, berdasarkan Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2004 tanggal 17 Juni 2004 tentang Perubahan Bentuk Badan Hukum Perusahaan Daerah Perkebunan menjadi Perseroan Terbatas (PT) Perkebunan Sumatera Utara dengan Akta Pendirian Perseroan Terbatas No. 98 tanggal 29 Agustus 2005 yang telah disahkan oleh Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia No. C-14712 HT.01.01 TH 2006 tanggal 18 Mei 2006 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 63 tanggal 8 Agustus 2006, Tambahan Berita Negara No.8420/2006 tanggal 24 Juli 2006. Anggaran Dasar Perusahaan mengalami perubahan sesuai dengan UU No. 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas, dengan Akta Penegasan Berita Acara Rapat Umum Luar Biasa Pemegang Saham PT. Perkebunan Sumatera Utara No. 10 tanggal 26 Nopember 2008 yang dibuat dihadapan Notaris Alina Hanum, SH di Medan.

Komoditi yang dikelola PT Perkebunan Sumatera Utara meliputi tanaman kelapa sawit dan tanaman karet dengan luas 14.276,55 Ha. Jenis produk yang

dihasilkan berupa Crude Palm Oil (CPO), Inti Kelapa Sawit/kernel (IKS), Tandan Buah Segar Kelapa Sawit (TBS), Rubber Smoked Sheet (RSS), dan Lumps. PT Perkebunan Sumatera Utara memiliki (2) dua unit Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) dengan kapasitas olah 20 ton TBS per jam yang beroperasi sejak bulan April 2005 & berlokasi di Tanjung Kasau Kabupaten Batubara dan kapasitas olah 30 ton TBS per jam yang beroperasi sejak 25 Oktober 2010 & berlokasi di Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal. Tujuan utama pendirian perusahaan adalah untuk mengembangkan perekonomian daerah dan untuk menambah Pendapatan Asli Daerah Provinsi Sumatera Utara.

2. Visi dan Misi PT. Perkebunan Sumatera Utara

a) Visi

Visi perusahaan adalah menjadi perusahaan perkebunan yang unggul dan diperhitungkan secara Nasional dengan tata kelola yang berbasis pada penerapan secara penuh prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

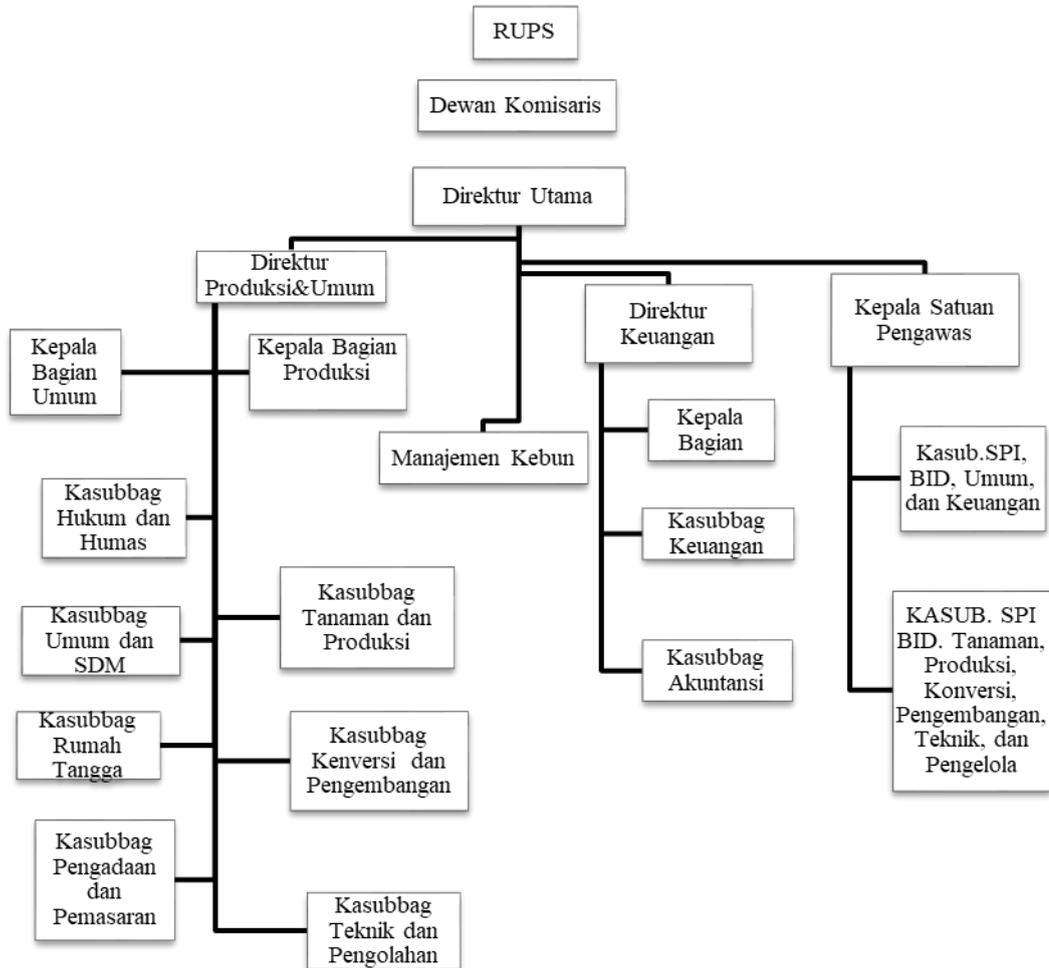
b) Misi

- 1) Menghasilkan produk berkualitas terbaik bagi pelanggan.
- 2) Menciptakan kontribusi yang terbaik bagi pemegang saham dan seluruh pemangku kepentingan.
- 3) Memperlakukan tenaga kerja secara manusiawi dan memandangnya sebagai asset yang tidak ternilai dan harus terus dikembangkan kemampuan dan kesejahteraannya.
- 4) Meningkatkan peran dalam tanggung jawab lingkungan dan sosial melalui program CSR yang terukur dan terarah.
- 5) Mengembangkan usaha melalui inovasi dan investasi secara berkesinambungan
- 6) Mengurangi ketergantungan bisnis pada komoditi primer dengan berupaya mengembangkan industri di sektor hilir perkebunan.

Gambar 3
LOGO PERUSAHAAN PT. PERKEBUNAN SUMATER



Gambar 4
STRUKTUR ORGANISASI PT. PERKEBUNAN SUMATERA UTARA



B. Dekripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria pengelompokan berdasarkan penilaian jenis kelamin, usia, dan lama bekerja dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Data identitas responden yang dijadikan sampel penelitian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin (valid)	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki – laki	17	56,7	56,7	56,7
Perempuan	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Berdasarkan data tabel persentase diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik data jenis kelamin, mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 17 orang (56,7%) dan minoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang (43,3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada kelamin laki-laki.

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia (Valid)	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20 – 30 Tahun	15	50,0	50,0	50,0
31 – 40 Tahun	8	26,7	26,7	76,7
41 – 60 Tahun	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Berdasarkan tabel persentase diatas dapat dipahami bahwa berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki usia pada kelompok umur 20-30 tahun sebanyak 15 (50,0%) dan minoritas pada kelompok umur 31-40 tahun sebanyak 8 (26,7%), dan umur 41-60 tahun sebanyak 7 (23,3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan usia responden yang bekerja pada PT. Perkebunan Sumatera Utara lebih banyak didominasi pada kelompok umur 20-30 tahun.

Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Valid)	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2 Tahun	11	36,7	36,7	36,7
3 -7 Tahun	13	43,3	43,3	80,0
8 – 15 Tahun	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Berdasarkan data tabel persentase karakteristik diatas dapat dipahami bahwa lama bekerja responden menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada 3-7 tahun sebanyak 13 orang (43,3%), minoritas pada 8-15 tahun sebanyak 6 orang (20,0%) dan 2 tahun sebanyak 11 orang (36,7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Sumatera Uatara dalam penelitian ini lebih didominasi pada 3-7 tahun lama bekerja .

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini deskripsi variabel penenlitian terdiri dari 2 variabel yaitu *Talent Management* (X) dan *Emloyee Performance* (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan pada masing-masing variabel akan menampilkan opsi jawaban dengan penelitian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden masing-masing mendapatkan bobot nilai.

a. Variabel *Talent Management* (X)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel *talent management* (X) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 7
Penyajian Data *Talent Management*

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	10.0	2	6.7	3	10.0	11	36.7	11	36.7	30	100
2	2	6.7	3	10.0	4	13.3	15	50.0	6	20.0	30	100
3	2	6.7	2	6.7	5	16.7	6	20.0	15	50.0	30	100
4	2	6.7	4	13.3	3	10.0	8	26.7	13	43.3	30	100
5	2	6.7	2	6.7	8	26.7	5	16.7	13	43.3	30	100
6	1	3.3	3	10.0	8	26.7	7	23.3	11	36.7	30	100
7	2	6.7	2	6.7	9	30.0	8	26.7	9	30.0	30	100
8	1	3.3	4	13.3	4	13.3	10	33.3	11	36.7	30	100
9	1	3.3	3	10.0	6	20.0	8	26.7	12	40.0	30	100
10	2	6.7	2	6.7	6	20.0	9	30.0	11	36.7	30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 10 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan mendorong karyawan berpikiran inovatif dan mempromosikan ide-ide kreatif karyawan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 11 responden (36,7%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan memberikan fleksibilitas atau kebebasan untuk mendorong keaktifan saat bekerja. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 responden (50,0%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan diberikan keseimbangan hidup yang baik (rekan kerja, sosialisasi, lokasi kerja, fasilitas yang tepat).

Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden (50,0%).

4. Jawaban responden tentang pernyataan memiliki ruang dan kondisi kerja yang berkualitas tinggi untuk mempertahankan bakat karyawan (ruang kerja yang mempunyai fasilitas nyaman). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (43,3%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan menyediakan kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (43,3%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan mengidentifikasi prioritas yang dibutuhkan untuk pengembangan karyawan dengan merencanakan pelatihan yang disesuaikan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 11 responden (36,7%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan seorang pemimpin memiliki peran aktif untuk mendistribusikan dan mendorong setiap anggota tim dalam mencapai target bisnis. Mayoritas responden menjawab netral dan sangat setuju sebanyak 9 responden (30,0%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan pemimpin dapat menciptakan kondisi yang baik untuk setiap anggota tim sehingga dapat mencapai kinerja yang baik. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden (36,7%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan memberikan wewenang yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (40,0%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan mendukung setiap karyawan untuk berpotensi menjadi pimpinan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden (36,7%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang *Talent Management (X)* diatas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 3 yaitu karyawan diberikan keseimbangan hidup yang baik (rekan kerja, sosialisasi, lokasi kerja, fasilitas yang tepat). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden (50%).

b. Variabel *Employee Performance* (Y).

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel *Employee Performance* (Y) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 8
Penyajian Data *Employee Performance*

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	6.7	5	16.7	6	20.0	4	13.3	13	43.3	30	100
2	2	6.7	6	20.0	4	13.3	5	16.7	13	43.3	30	100
3	1	3.3	3	10.0	8	26.7	5	16.7	13	43.3	30	100
4	3	10.0	4	13.3	3	10.0	8	26.7	12	40.0	30	100
5	2	6.7	3	10.0	4	13.3	8	26.7	13	43.3	30	100
6	2	6.7	1	3.3	4	13.3	9	30.3	14	46.7	30	100
7	2	6.7	2	6.7	7	23.3	7	23.3	12	40.0	30	100
8	1	3.3	2	6.7	8	26.7	8	26.7	11	36.7	30	100
9	1	3.3	3	10.0	9	30.0	3	10.0	14	46.7	30	100
10	2	6.7	4	13.3	8	26.7	6	20.0	10	33.3	30	100
11	0	0.00	3	10.0	4	13.3	12	40.0	11	36.7	30	100
12	2	6.7	1	3.3	4	13.3	12	40.0	11	36.7	30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4.5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (43,3%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (43,3%).

3. Jawaban responden tentang pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (43,3%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (40,0%)
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya datang ke perusahaan dengan tepat waktu sesuai dengan jam perusahaan, kecuali karena lembur. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (43,3%)
6. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan menghasilkan kuantitas kerja yang sesuai dengan target. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden (46,7%)
7. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan memanfaatkan sumber daya dengan efektif (uang, tenaga, teknologi). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (40,0%)
8. Jawaban responden tentang pernyataan gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden (36,7%)
9. Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan memberikan gaji dan bonus kepada karyawan disesuaikan dengan pencapaian dan kinerja karyawan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden (46,7%)
10. Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat bekerja dalam tim dengan baik. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (33,3%).
11. Jawaban responden tentang pernyataan saya mampu meningkatkan dan mengembangkan diri saya dalam pengembangan diri yang diberikan oleh perusahaan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 12 responden (40,0%).

12. Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan memberikan kesempatan bagi para karyawan dalam mengaktualisasikan dirinya. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 12 responden (40,0%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang *Employee Performance* (Y) diatas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 6 dan 9 yaitu karyawan menghasilkan kuantitas kerja yang sesuai dengan target dan perusahaan memberikan gaji dan bonus kepada karyawan disesuaikan dengan pencapaian dan kinerja karyawan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden (46,7%).

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya sebuah kuesioner. Instrumen dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel. Jika nilai rhitung \geq rtabel maka dianggap valid dan bernilai rhitung \leq rtabel, maka dianggap tidak valid.

Tabel 9
Hasil Uji Validitas *Talent Management* (X)

No Item	Nilai Korelasi rhitung	Nilai Ketentuan rtabel	Probilitas Item	Keterangan
1	0,971	0,361	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,947	0,361	$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,974	0,361	$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,976	0,361	$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,973	0,361	$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,971	0,361	$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,961	0,361	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,979	0,361	$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0,981	0,361	$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0,987	0,361	$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari rtabel. Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel *Talent Management* adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data tersebut.

Tabel 10
Hasil Uji Validitas *Employee Performance* (Y)

No Item	Nilai Korelasi rhitung	Nilai Ketentuan rtabel	Probilitas Item	Keterangan
1	0,982	0,361	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,976	0,361	$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,975	0,361	$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,978	0,361	$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,977	0,361	$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,966	0,361	$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,982	0,361	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,969	0,361	$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0,962	0,361	$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0,969	0,361	$0,000 \leq 0,05$	Valid
11	0,962	0,361	$0,000 \leq 0,05$	Valid
12	0,957	0,361	$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari rtabel. Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel *Engagement Performance* adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retes (*stability*), *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal realibitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan ketentuan.

Tabel 11
Hasil Uji Realibitas

Variabel	Croanbach' Alpha	Nilai Batas	Keterangan
<i>Talent Management</i>	0,993	0,60	Realibel
<i>Employee Performance</i>	0,994	0,60	Realibel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Dari tabel diatas yakni hasil uji reliabilitas atas variabel *Talent Management* terhadap *Employee Performance* menunjukkan semua item pernyataan semuanya reliabel sebab memiliki nilai croanbach's alpha (α) > 0,60 dimana dirinci untuk variabel *Talent Management* dengan croanbach's alpha (α) sebesar 0,993 dan *Employee Performance* dengan croanbach's alpha (α) sebesar 0,994, sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut sudah andal atau reliabel karena memiliki nilai standart diatas 0,60.

3. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrument penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliablitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statisitik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam uji tersebut dibawah ini :

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis linier berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu *Talent Management* terhadap variabel terikat yaitu

Employee Performance. adapun bentuk model yang akan diuji dalam penelitian ini

Tabel 12
Regresi Linier Sederhana

Variabel Bebas		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.003	1.141		0.003	0.998
	<i>Talent Management</i>	1.205	0.029	0.992	42.231	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Berdasarkan output SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + e$$

Keterangan: $Y = 0.003 + 1.205 \cdot x_1 + e$

Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut:

Konstanta = 0.003

Talent Management = 1.205

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Koefisien regresi *Employee Performance* (Y) adalah 0.003 yang artinya apabila nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka *Employee Performance* adalah sebesar 0.003
- 2) Koefisien regresi *talent management* (X1) adalah 1.205 yang artinya setiap kenaikan ataupun penurunan nilai *talent management* sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka *Employee Performance* akan mengalami kenaikan ataupun penurunan 1.250 satuan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial dengan T_{test}

Uji T digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial. Uji statistik T dalam penelitian ini

dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dimana t_{tabel} dapat dicari menggunakan $df=n-1$. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan serta tingkat signifikannya (P-value) $< 0,05$ maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengambil keputusan terhadap uji T dapat dilakukan dengan dua cara, sebagai berikut:

- 1) Jika $sig > 0.05$ maka H_0 diterima
Jika $sig < 0.05$ maka H_0 ditolak
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Dalam penelitian ini nilai t_{hitung} diperoleh berdasarkan rumus df (*degree of freedom*) $= n - k = 30 - 2 = 28$. Maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,048

Tabel 13
Uji Parsial dengan T_{test}
Coefficients^a

Variabel Bebas		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.003	1.141		0.003	0.998
	<i>Talent Management</i>	1.205	0.029	0.992	42.231	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk variabel *Management Talent* diperoleh t_{hitung} (42,231) $> t_{tabel}$ (2,048) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada kontribusi positif dan berpengaruh signifikan *Talent Management* terhadap *Employee Performance*

b. Uji Determinasi dengan R - Square

Untuk mengetahui besarnya kontribusi *Talent Management* terhadap *employee performace* secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai adjusted R pada tabel berikut :

Tabel 14
Uji Determasi dengan R – Square
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,992 ^a	0,985	0,984	1,80983

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

- a. Predictors: (Constant), *Talent Management*
 b. Dependent Variable: *Employee Performace*

Dari hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0,985 dan hal ini menyatakan bahwa variabel *Talent Management* sebesar 98,5% mempengaruhi variabel *Employee Performance* sisanya 1,5% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak teliti misalnya disiplin, kompensasi dan variabel lainnya.

D. Pembahasan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dari tabel *Talent Management* diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana t_{hitung} sebesar 42,231 dan t_{tabel} sebesar 2,048 maka H_0 ditolak. Jika dilihat dari nilai signifikan X sebesar 0.000 nilai ini dibawah nilai alpha 0.05 atau $0.000 < 0.05$ hal ini berarti bahwa H_0 ditolak.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Talent Management* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *Employee Performance*. Pengaruhnya sebesar 1,205 yang artinya jika *Talent Management* naik 1 maka *Employee Performance* akan naik sebesar 1,205 dengan asumsi variabel lain tetap konstantta. Sehingga ketika *Talent Management* naik maka employe performance pada karyawan juga tinggi.

Dari pembahasan diatas pada PT. Perkebunan Sumatera Utara *Talent Management* yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kedisiplinan karyawan yang meningkat dengan adanya *Talent Management* berpengaruh pada kinerja karywan. Baik dalam pengerjaan tugas yang tepat waktu hinga *performance*

yang ditunjukkan karyawan yang sesuai dengan *Talent Management*. Selain itu perusahaan juga sering melakukan pelatihan dalam bentuk seminar pada karyawan dan perusahaan memberikan kesempatan bagi para karyawan dalam mengaktualisasikan dirinya. Sehingga karyawan dapat mengeksploitasi bakat, potensi dan kemampuan sepenuhnya kepada perusahaan. Maka dari itu jika *talent* karyawan terus meningkat dan mempengaruhi *Employee Performance*. Sehingga jika *Talent Management* yang diterapkan pada perusahaan menurun maka *Employee Performance* pada karyawan pun ikut turun.

Hasil penelitian ini mendukung teori *Corporate Leadership Council* dalam buku (Silzer, R. F. dan Dowell, 2009) mengatakan bahwa apabila perusahaan menyadari potensi yang maksimal dari karyawannya maka mereka mampu meningkatkan talentanya. Karena, tiga tujuan utama dari manajemen talenta merupakan mengembangkan pekerja berpotensi tinggi, membangun masa depan manajemen puncak dan mempertahankan staf kunci. Dan menurut Buckingham dan Vosburgh (2001) dalam Lewis dan Heckman (2006) yang mengatakan bahwa talenta seseorang itu merupakan hal yang paling penting dalam sebuah fungsi Sumber Daya Manusia untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, apabila dibandingkan dengan seluruh aset yang ada dalam perusahaan, karyawan yang bertalenta merupakan keuntungan kompetitif yang dapat bertahan dalam jangka waktu yang panjang.

Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Morton dalam jurnal (Hughes & Rog, 2008) dan (Mary, 2015) menyatakan bahwa *Talent Management* berpengaruh dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Dhinnar, 2018) dan (Nisa, 2016) menyatakan bahwa *Talent Management* berpengaruh secara parsial terhadap *employee performace* .

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh *Talent Management* Terhadap *Employee Performance* Pada PT Perkebunan Sumatera Utara. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Talent Management* adalah strategi terpadu yang dirancang untuk mengelola kemampuan, kompetensi dan kekuatan karyawan dalam suatu perusahaan. *Talent Management* ini membantu perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya manusia mereka sebaik mungkin untuk pencapaian tujuan perusahaan serta untuk memastikan pengembalian maksimal dari karyawan yang bertalenta tersebut.
2. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi
3. Secara parsial untuk variabel *Managament Talent* diperoleh $t_{hitung} (42,231) > t_{tabel} (2,048)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada kontribusi positif dan berpengaruh signifikan *Talent Management* terhadap *Employee Performance*
4. Dari hasil R square yaitu sebesar 0,985 artinya Sebesar 98,5% employee performance yang dapat dijelaskan oleh variabel *Talent Management*, sedangkan sisanya 1,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain seperti disiplin, kompensasi, dan variabel lainnya

B. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis menyadari masih terdapat banyak keterbatasan dan kekeliruan yang ada dalam penelitian ini. Namun dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi perusahaan.

2. Sebaiknya *Talent Managementa* dapat terus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi agar Kinerja Karyawan dapat meningkat sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan yang diinginkan. Apalagi pada PT. Perkebunan Sumatera Utara adalah perkebunan BUMD di pulau sumatra jadi Manajemen Talenta diperusahaan tersebut harus tetap untuk diutamakan.
3. Bagi para akademisi dan pembaca untuk memperluas penelitian dengan mempertimbangkan variabel lainnya yang berpengaruh terhadap keputusan pembelian misalnya lokasi, persepsi harga, promosi dan lainnya. Dan bagi peneliti selanjutnya diharapkan dimasa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data dan rujukan untuk penelitian dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan informasi yang lebih lengkap dan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. In Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice 10th Edition*.
- Blass, E. (2009). *Talent management: cases and commentary*.
- Cushway, B. (2015). *The Employer's Handbook*.
- Dhinnar, A. F. (2018). Pengaruh *Talent Management* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Pt. Bank X. In *Skripsi*.
- Elizar, E. &, & Hasrudy, T. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Endratno, H. (2007). *Talent Management Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. *Feb UMP*, 169(13), 74–86.
- Fajar, P. M. I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>

- Fuad, N. G. A. (2009). *Integrated HRD: Human Resource Development*.
- Giantari, I., & Riana, I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3(6471–6498), 12.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *SUMBER DAYA MANUSIA* (Y. Hardiwati (ed.); Pertama). PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Harmonika, S. (2015). Hadist-Hadist Sumber Daya Manusia (SDM). *Syria Studies*, 7(1), 37–72 .
https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civilwars_12December2010.pdf%0Ahttps://thinkasia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625
- Hughes, J. C., & Rog, E. (2008). *Talent Management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within hospitality organizations*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 743–757. <https://doi.org/10.1108/09596110810899086>
- Jannah, M. (2022). *Prinsip manajemen dalam al- qur'an dan hadits*. 90500120098.
- Lance A. Berger, D. R. B. (2008). *The Handbook of Best Practices on Talent Management: Mengidentifikasi, Mengembangkan dan Mempromosikan Orang Terbaik untuk Menciptakan Keunggulan Organisasi*.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Mary, O. E. (2015). The Relationship between *Talent Management* and

Organizational Entrepreneurship. ... *Conference on Humanities, Psychology and ...*, August.

Nazir, M. (20014). *Metode Penelitian* (Risman Sikumbang (ed.); 2009th ed.). Ghalia Indonesia.

Nisa, R. C. dkk. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 141–148.

Pella dan Inayati. (2011). *Talent Management: Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*.

Pratiwi, S. N. (2020). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 109–114. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4403>

Pulakos, E. D. (2009). Performance Management: A New Approach for Driving Business Results. In *Performance Management: A New Approach for Driving Business Results*. <https://doi.org/10.1002/9781444308747>

Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.

Ruky, A. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*.

Sabrina. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *UMSU Press* (Issue JUNI).

Silzer, R. F. dan Dowell, B. (2009). *Talent Management: A Leadership Imperative*.

Simanjuntak, P. J. (1985). *Manajemen SDM*.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*.

Supranto dalam Ruslan. (2003). Bab III Metode Penelitian. *Hilos Tensados, 1*, 1–476.

Syofian, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual & SPSS*.

Tanjung, R. & H. (2014). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen, 2*(1), 1–15.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*.

Yarnall, J. (2011). Maximising the effectiveness of talent pools: a review of case study literature. *Leadership & Organization Development Journal, 32*(5), 510–526.

Yusuf, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*.

Zulganef. (2008). *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*.

LAMPIRAN

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	17	56.7	56.7	56.7
	Perempuan	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	15	50.0	50.0	50.0
	31	8	26.7	26.7	76.7
	41	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	36.7	36.7	36.7
	3	13	43.3	43.3	80.0
	8	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Data Responden Para Karyawan

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	10.0	10.0	10.0
	TS	2	6.7	6.7	16.7

	N	3	10.0	10.0	26.7
	S	11	36.7	36.7	63.3
	SS	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.7	6.7	6.7
	TS	3	10.0	10.0	16.7
	N	4	13.3	13.3	30.0
	S	15	50.0	50.0	80.0
	SS	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.7	6.7	6.7
	TS	2	6.7	6.7	13.3
	N	5	16.7	16.7	30.0
	S	6	20.0	20.0	50.0
	SS	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.7	6.7	6.7
	TS	4	13.3	13.3	20.0

	N	3	10.0	10.0	30.0
	S	8	26.7	26.7	56.7
	SS	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.7	6.7	6.7
	TS	2	6.7	6.7	13.3
	N	8	26.7	26.7	40.0
	S	5	16.7	16.7	56.7
	SS	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.3	3.3	3.3
	TS	3	10.0	10.0	13.3
	N	8	26.7	26.7	40.0
	S	7	23.3	23.3	63.3
	SS	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.7	6.7	6.7
	TS	2	6.7	6.7	13.3
	N	9	30.0	30.0	43.3

	S	8	26.7	26.7	70.0
	SS	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.3	3.3	3.3
	TS	4	13.3	13.3	16.7
	N	4	13.3	13.3	30.0
	S	10	33.3	33.3	63.3
	SS	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.3	3.3	3.3
	TS	3	10.0	10.0	13.3
	N	6	20.0	20.0	33.3
	S	8	26.7	26.7	60.0
	SS	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.7	6.7	6.7
	TS	2	6.7	6.7	13.3
	N	6	20.0	20.0	33.3
	S	9	30.0	30.0	63.3

	SS	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.7	6.7	6.7
	TS	5	16.7	16.7	23.3
	N	6	20.0	20.0	43.3
	S	4	13.3	13.3	56.7
	SS	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.7	6.7	6.7
	TS	6	20.0	20.0	26.7
	N	4	13.3	13.3	40.0
	S	5	16.7	16.7	56.7
	SS	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.3	3.3	3.3
	TS	3	10.0	10.0	13.3
	N	8	26.7	26.7	40.0
	S	5	16.7	16.7	56.7
	SS	13	43.3	43.3	100.0

Total	30	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	10.0	10.0	10.0
	TS	4	13.3	13.3	23.3
	N	3	10.0	10.0	33.3
	S	8	26.7	26.7	60.0
	SS	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.7	6.7	6.7
	TS	3	10.0	10.0	16.7
	N	4	13.3	13.3	30.0
	S	8	26.7	26.7	56.7
	SS	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.7	6.7	6.7
	TS	1	3.3	3.3	10.0
	N	4	13.3	13.3	23.3
	S	9	30.0	30.0	53.3
	SS	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.7	6.7	6.7
	TS	2	6.7	6.7	13.3
	N	7	23.3	23.3	36.7
	S	7	23.3	23.3	60.0
	SS	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.3	3.3	3.3
	TS	2	6.7	6.7	10.0
	N	8	26.7	26.7	36.7
	S	8	26.7	26.7	63.3
	SS	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.3	3.3	3.3
	TS	3	10.0	10.0	13.3
	N	9	30.0	30.0	43.3
	S	3	10.0	10.0	53.3
	SS	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.7	6.7	6.7
	TS	4	13.3	13.3	20.0
	N	8	26.7	26.7	46.7
	S	6	20.0	20.0	66.7
	SS	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	10.0	10.0	10.0
	N	4	13.3	13.3	23.3
	S	12	40.0	40.0	63.3
	SS	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.7	6.7	6.7
	TS	1	3.3	3.3	10.0
	N	4	13.3	13.3	23.3
	S	12	40.0	40.0	63.3
	SS	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Hasil Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Tot al.X 1
X1.1	Pearson Correlation	1	.936*	.935*	.949**	.915*	.925*	.911*	.971**	.938**	.958*	.971**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.936**	1	.925*	.931**	.883*	.875*	.898*	.938**	.903**	.924*	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.935**	.925*	1	.964**	.955*	.923*	.925*	.939**	.948**	.954*	.974**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.949**	.931*	.964*	1	.949*	.918*	.907*	.961**	.951**	.949*	.976**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.915**	.883*	.955*	.949**	1	.969*	.954*	.921**	.958**	.956*	.973**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X1.6	Pearson Correlation	.925**	.875*	.923*	.918**	.969*	1	.957*	.951**	.965**	.964*	.971**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.911**	.898*	.925*	.907**	.954*	.957*	1	.915**	.933**	.950*	.961**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.971**	.938*	.939*	.961**	.921*	.951*	.915*	1	.962**	.964*	.979**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.938**	.903*	.948*	.951**	.958*	.965*	.933*	.962**	1	.978*	.981**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.958**	.924*	.954*	.949**	.956*	.964*	.950*	.964**	.978**	1	.987**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total X1	Pearson Correlation	.971**	.947*	.974*	.976**	.973*	.971*	.961*	.979**	.981**	.987*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Hasil Uji Validitas (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Tot al.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.982**	.965**	.955**	.955**	.937**	.950**	.930**	.963**	.956**	.922**	.908**	.982**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.982**	1	.969**	.956**	.958**	.920**	.953**	.935**	.946**	.939**	.906**	.892**	.976**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.965**	.969**	1	.934**	.945**	.917**	.966**	.951**	.977**	.936**	.901**	.891**	.975**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.955**	.956**	.934**	1	.963**	.944**	.960**	.942**	.912**	.931**	.960**	.940**	.978**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.955**	.958**	.945**	.963**	1	.955**	.958**	.924**	.923**	.933**	.933**	.936**	.977**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y. 6	Pearson Correlation	.937**	.920**	.917**	.944**	.955**	1	.937**	.911**	.919**	.918**	.943**	.966**	.966**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y. 7	Pearson Correlation	.950**	.953**	.966**	.960**	.958**	.937**	1	.969**	.943**	.942**	.932**	.936**	.982**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y. 8	Pearson Correlation	.930**	.935**	.951**	.942**	.924**	.911**	.969**	1	.929**	.939**	.942**	.935**	.969**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y. 9	Pearson Correlation	.963**	.946**	.977**	.912**	.923**	.919**	.943**	.929**	1	.936**	.880**	.870**	.962**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y. 10	Pearson Correlation	.956**	.939**	.936**	.931**	.933**	.918**	.942**	.939**	.936**	1	.936**	.924**	.969**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.11	Pearson Correlation	.922**	.906**	.901**	.960**	.933**	.943**	.932**	.942**	.880**	.936**	.983**	.962**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.908**	.892**	.891**	.940**	.936**	.966**	.936**	.935**	.870**	.924**	.983**	.957**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total Y	Pearson Correlation	.982**	.976**	.975**	.978**	.977**	.966**	.982**	.969**	.962**	.969**	.962**	.957**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Realibitas X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.993	10

Realibitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.994	12

Uji R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 ^a	.985	.984	1.810

a. Predictors: (Constant), *Talent Management*

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5841.753	1	5841.753	1783.484	.000 ^b
	Residual	91.713	28	3.275		
	Total	5933.467	29			

a. Dependent Variable: Employee Performance

b. Predictors: (Constant), *Talent Management*

UJI t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.003	1.141		.003	.998
	<i>Talent Management</i>	1.205	.029	.992	42.231	.000

a. Dependent Variable: Employee Performance



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003

http://fai.umsu.ac.id | fai@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan | umsumedan



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada Yth : Dekan FAI UMSU

05 Rajab 1443 H
07 Februari 2022 M

Di -
Tempat



Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Arya Rizki Pratama
Npm : 1801280034
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Kredit Kumulatif : 3,51

Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Engagement Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara.	<i>[Signature]</i> 11-2-2022	Mutiara Khairah Sihotang, MA	<i>[Signature]</i> A/3/22
2	Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN III.	-	-	-
3	Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara	-	-	-

NB. Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendownload dan menatafile buku panduan skripsi FAI UMSU. Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya

[Signature]

Arya Rizki Pratama

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip 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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

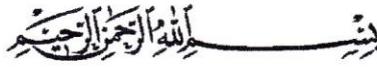
Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.twitter.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

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

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Mutiah Khaira Sihotang, SEI, MA

Nama Mahasiswa : ARYA RIZKI PRATAMA
Npm : 1801280034
Semester : 8
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PROFESSIONAL PADA PT. PERKEBUNAN SUMATERA UTARA

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
04/7-2022.	① Sesuaikan Rumusan Masalah dan tujuan. ② Deskripsikan hub setiap variabel pd LBM.		
21/7-2022.	① Tambahkan Asumsi/ Kaitan dasar pd BAB II ② Jelaskan uji Hipotesis pd BAB III		
25/7-2022	Jelaskan uji Ttest & R ² pd BAB III		
27/7-2022.	Aco Diseminarkan		

Medan, 28-7-2022

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Proposal

Mutiah Khaira Sihotang, SEI, MA



Bitte menuliskan surat ini agar diketahui:
Nomor dan tanggalnya

BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
PERBANKAN SYARIAH/ BISNIS MANAJEMEN SYARIAH

Pada hari «Hari_Pelaksanaan_Seminar» telah diselenggarakan Seminar Program Studi Perbankan Syari'ah/ Manajemen Bisnis Syari'ah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Arya Rizki Pratama
Npm : 1801280034
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh *Talent Management* Terhadap *Employee Performance* Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	✓
Bab I	ditambahkan latar belakang masalah terkait manajemen bisnis syariah, Rumusan masalah dan Rinci.
Bab II	Menyebutkan landasan teori manajemen bisnis syariah.
Bab III	✓
Lainnya	Daftar pustaka, ahwa spasi
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

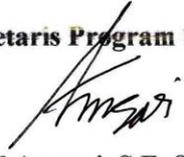
Medan, 15-08-2022

Tim Seminar

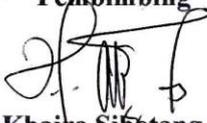
Ketua Program Studi


(Isra Hayati S.Pd, M.Si)

Sekretaris Program Studi


(Syahrul Amsari, S.E, Sy, M.Si)

Pembimbing


(Mutiah Khaira Sihotang, SEI, MA)

Pembahas


(Rasta Kurniawati Br Pinem, MA)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan
Wakil Dekan I

Dr. Zailani, MA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Perbankan Syariah/ Manajemen Bisnis Syariah** yang diselenggarakan pada Hari «**Hari_Pelaksanaan_Seminar**» dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Arya Rizki Pratama
Npm : 1801280034
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh *Talent Management* Terhadap *Employee Performance* Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara

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

Medan, 15 - 08 - 2022

Tim Seminar

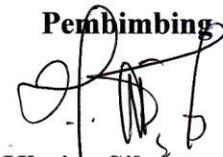
Ketua Program Studi


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

Sekretaris Program Studi


(Syahrul Amsari, S.E, Sy, M.Si)

Pembimbing


(Mutiah Khaira Sihotang, SEI, MA)

Pembahas


(Rasta Kurniawati Br Pinem, MA)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan

Wakil Dekan I

Dr. Zailani, MA





UMSU

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 85/DK.BAN/PT/Akred/PT/01/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20228 Telp: (061) 622450 - 622451 Fax: (061) 621474 - 621501

<http://fa.umsu.ac.id> fa@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...) [umsu.medan](https://www.linkedin.com/company/umsu.medan)

Nomor : 987/II.3/UMSU-01/E/2022
Lamp : -
Hal : Izin Riset

26 Muharram 1444 H
25 Agustus 2022 M

Kepada Yth
PT. Perkebunan Sumatera Utara
di-

TEMNI

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

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

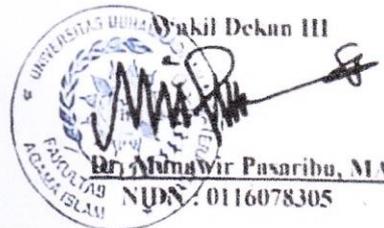
Nama : Arya Rizki Pratama
NPM : 1801280034
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Management Talent terhadap Employee Performance pada PT Perkebunan Sumatera Utara.

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

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

A.n Dekan,

Dukil Dekan III



CC. File





PT. PERKEBUNAN SUMATERA UTARA (PERSERODA)

Tempat/Tgl : Medan, 29 Agustus 2022
Nomor : 1368 /DIR-RU/PT-PSU/22
Lampiran :

Kepada Yth :
Wakil Dekan III
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No.3 Medan 20238
Di -
Medan

Perihal : Peretujuan Izin Riset

Sehubungan surat Wakil Dekan III Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 987/II.3/UMSU-01/F/2022 tanggal 25 Agustus 2022 perihal Izin Riset.

Dengan ini disampaikan izin riset mahasiswa UMSU Program Studi Manajemen Bisnis Syariah pada prinsipnya dapat disetujui dan dilaksanakan di PT Perkebunan Sumatera Utara (Perseroda) Kantor Direksi Medan pada tanggal 30 Agustus 2022 dengan nama sebagai berikut :

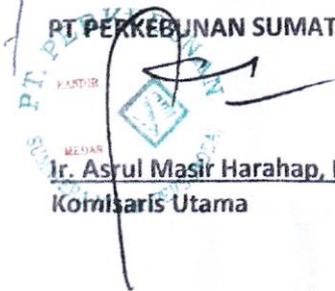
Nama : Arya Rizki Pratama
NPM : 1801280034
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Management Talent terhadap Employee Performance pada PT Perkebunan Sumatera Utara

Sebelum melaksanakan riset Mahasiswa wajib melakukan swab antigen dan menyerahkan hasilnya kepada Bagian Umum dan selama kegiatan riset tersebut, agar mahasiswa yang bersangkutan mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di PT Perkebunan Sumatera Utara (Perseroda) Kantor Direksi Medan.

Setelah selesai melaksanakan riset kepada mahasiswa diwajibkan membuat laporan hasil riset kepada Kepala Bagian Umum Kantor Direksi Medan dan membuat pernyataan bahwa data tersebut tidak untuk dipublikasikan (bukan untuk konsumsi umum).

Demikian disampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

PT PERKEBUNAN SUMATERA UTARA (Perseroda)


Ir. Asrul Masir Harahap, Mpd
Komisaris Utama

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Arya Rizki Pratama
NPM : 1801280034
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 01 Juli 2000
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 1 dari 4 bersaudara
Alamat : Jln. Baru lingkungan 15, Kel. Terjun, Kec. Medan Marelan
No. Telephone : 081360119194
Email : aryarizki801@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Ardi Riza
Pekerjaan : Pensiun
Nama Ibu : Nurbayani Hutaaruk
Pekerjaan : Pengurus Rumah Tangga
Alamat : Jln. Baru lingkungan 15, Kel. Terjun, Kec. Medan Marelan
No. Telephone : 082362582111
Email : ardi9973@gmail.com

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD Negeri 066249
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Negeri 20 Medan
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMK Yapim Marelan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara

Medan, 01 Oktober 2022



(Arya Rizki Pratama)