

Pengaruh *Talent Management* Terhadap *Employee Retention* Pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Medan

¹Muhammad Teddy Nasution, ²Salman Nasution

¹Manajemen dan Bisnis Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, muhammadteddy12@gmail.com

²Manajemen dan Bisnis Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, salmannasution@umsu.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of talent management on employee retention at Bank BTN KC Syariah Medan. The type of researcher using quantitative research that is associative is a process of finding knowledge that uses data in the form of numbers as a tool to find information about what you want to know. The quantitative approach was chosen to explain the influence of talent management on employee retention, whether or not it could be better. Data collection techniques used in this study are questionnaires and documentation. The analytical model used in this study is a simple regression analysis model, using the hypothesis test method with the Rsquare test. Partial test results show that Talent management has an effect on employee retention. And on the R-Square value, the Adjusted RSquare coefficient of determination is 0.749 or 74.9%, meaning that the Talent Management variable affects the Employee Retention variable by 74.9%, while the remaining 25.1% can be explained from other variables outside the research variables.

Keywords : *Talent Management, Employee Retention, BTN KC Syariah.*

Pendahuluan

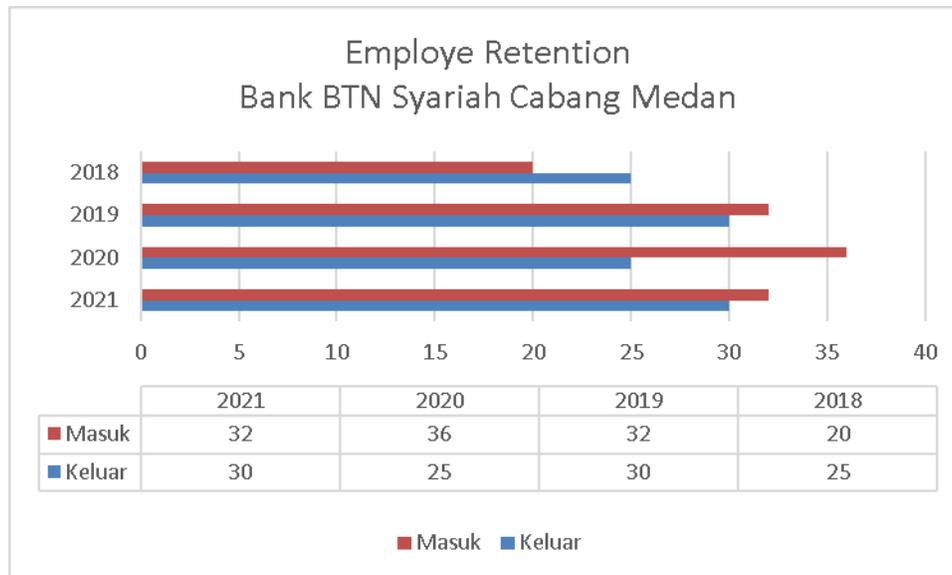
Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian terpenting pada suatu perusahaan dalam menggerakkan perusahaan, maka SDM adalah penentu dalam perkembangan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif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

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

Manajemen talenta merupakan satu kesatuan dengan *employee retention* (mempertahankan karyawan) karena dengan pimpinan menerapkan manajemen talenta akan sangat berpengaruh pada *employee retention*. Pada Bank KC BTN Syariah cabang Medan belum sepenuhnya atau masih kurang memperhatikan *employee retention*. Hal ini dikatakan masih kurang memadai sesuai standard apa yang diinginkan karyawan adalah dengan

banyaknya pencapaian karyawan atau memenuhi target pimpinan atau perusahaan tidak memberikan apresiasi kepada karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

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



Gambar 1 Grafik Employee Retention BTN Syariah Medan

Sumber : HRD BTN Syariah

Menurut tingkat retensi karyawan Bank BTN KC Syariah Medan. jumlah karyawan karyawan yang kelura cukup besar. Pada tahun 2019 dan 2021 tingkat retensi karyawan tertinggi yaitu 30 karyawan. Secara keseluruhan kejadian ini tentunya akan berpengaruh pada departemen-departemen penting perusahaan.

Pemeliharaan Karyawan atau Retensi Karyawan/*Employee Retention* merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap *loyal* terhadap perusahaan. Pengembangan program *Employee Retention* haruslah merupakan komponen yang krusial bagi bank. Jika *Employee Retention* buruk, maka akan dampak negatif terhadap proses bank itu sendiri dan terhadap pelayanan nasabah, standar produksi kerja dan *profitability*. Secara umum, hubungan antara *talent management* terhadap *employee retention* sangatlah kompleks, terdapat bukti bahwa kinerja dapat menurun jika karyawan yang mempunyai talenta tidak dipertahankan (*employee*).

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

tingkat tertinggi sumber daya manusia. Namun, itu harus sepenuhnya sesuai dengan arah strategis perusahaan.

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

Bank BTN Syariah merupakan suatu organisasi lembaga keuangan yang mempunyai keunikan dalam hal Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana. Bank BTN Syariah merupakan organisasi yang padat modal, padat SDM, padat teknologi dan ilmu pengetahuan serta padat regulasi. Padat modal karena bank memerlukan investasi yang tinggi untuk memenuhi persyaratan yang ada. Padat sumber daya manusia karena didalam bank pasti terdapat berbagai profesi dan jumlah karyawan yang banyak. Padat teknologi dan ilmu pengetahuan karena di dalam bank terdapat jenis pekerjaan serta kebutuhan berbagai disiplin ilmu yang berkembang dengan cepat. Padat regulasi karena banyak regulasi/peraturan-peraturan yang mengikat berkenaan dengan syarat-syarat pelaksanaan pelayanan di bank.

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

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

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

Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Dari ketiga jurnal diatas merupakan jurnal FAI (*Fakultas Agama Islam*) UMSU (*Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*) dimana hasil penelitian adalah pengembangan karir dimana pengembangan karir termasuk kedalam indikator *employee retention* dan sangat penting diperhatikan untuk pengembangan manajemen talenta akan berpengaruh besar terhadap retensi karyawan (*employee retention*).

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

Landasan Teori

Talent Management (Manajemen Talenta)

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

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

1. Wibowo (2017) mengartikan bahwa manajemen talenta adalah sebuah konsep yang dimulai dari bagaimana bisa merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sebuah bakat dalam organisasi atau perusahaan.

2. Kusuwordani (2016) mengatakan bahwa manajemen talenta adalah kegiatan yang bersipat sistematis yang berpengaruh terhadap pengembangan-pengembangan bakat karyawan secara potensial.
 3. Nisa (2016) mengatakan bahwa manajemen talenta merupakan suatu proses dari identifikasi serangkaian pada karyawan.
 4. Oladapo (2014) mengatakan bahwa manajemen talenta merupakan suatu kegiatan yang digerakkan oleh perusahaan untuk mencari karyawan yang tepat serta menepatkannya ditempat yang tepat melalui proses serangkaian proses identifikasi, pengembangan, pertahanan dan penempatan pada posisi yang sesuai (*the right man the right place*).
 5. Dixit dan Arrawita (2018) manajemen talenta adalah unit fungsional dari sebuah organisasi yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan menggunakan perencanaan sumber daya manusia.
 6. Sukoco dan Fadillah (2016) menyatakan penemuan *talent management* pada organisasi modern ini dikatakan sangat penting dikarenakan munculnya ekonomi modern dan kebutuhan bisnis yang makin strategis.
- Menurut kotleer dan keller (2006), terdapat beberapa indikator yang menjadi dasar pembentukan citra perusahaan, yaitu sebagai berikut:

Proses Manajemen Talenta



Gambar 2 Proses *Talent Management*

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

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

Sub proses Manajemen Talenta (*Talent Management*)

1. *Sourcing* (pencarian) : proses disiplin akuisisi bakat yang berfokus pada rekrutmen dan identifikasi bakat, selanjutnya tindakan pada proses *sourcing* (pencarian).
 1. *Succession management* : proses untuk mengidentifikasi dan mengembangkan karyawan yang memiliki potensi untuk memenuhi posisi tertentu pada sebuah perusahaan atau organisasi.
 2. *Branding* : proses karyawan melakukan pekerjaan dengan memiliki perbedaan dibandingkan dengan karyawan pada perusahaan atau organisasi lainnya.
 3. *Workforce planning* : perencanaan tenaga kerja proses lanjutan yang digunakan untuk menggabungkan kebutuhan dan prioritas organisasi dengan kebutuhan tenaga kerja agar bisa memastikan tujuan dan persyaratan legislative, pelayanan produksi dan peraturan dapat tercapai.
 4. *Recruiting* : merekrut proses untuk menentukan dan menyewa calon pekerja dengan kualifikasi yang terbaik untuk lowongan.
2. *Aligning* (Menyertakan) : proses untuk menyatukan agar menyertakan karyawan dengan tujuan strategi perusahaan dan kebudayaan perusahaan. Langkah yang digunakan pada proses *aligning*:
 1. *Onboarding* (Orientasi) : proses karyawan yang didapatkan untuk memperoleh berbagai pengetahuan, kemampuan dan perilaku untuk menjadi anggota organisasi yang efektif.
 2. Penyelarasan tujuan : penyatuan karyawan dengan tujuan serta rencana strategi perusahaan.
 3. Manajemen kinerja : proses manajer dan karyawan bekerjasama untuk merencanakan, mengawasi dan mengulas tajam karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan.
 4. Belajar dan kembangkan : proses karyawan mempelajari dan mengembangkan keahliannya demi mendapatkan karir yang lebih baik didalam organisasi.
 5. Penghargaan : hasil perumusan, implementasi strategi serta kebijakan yang bertujuan untuk memberi imbalan kepada karyawan secara adil, konsistensi dan sejalan dengan nilai karyawan dalam perusahaan.

Karakteristik Manajemen Talenta

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

1. Pengembangan pola pikir, yaitu pola pikir yang mengutamakan dalam upaya mengembangkan pribadi setiap karyawan di perusahaan.
2. Budaya pertunjukan, yaitu situasi perusahaan yang berusaha untuk menemukan indikator kinerja pada setiap posisi atau jabatan untuk dijadikan dasar dalam menilai keberhasilan seseorang serta sebagai alat ukur dalam memberikan kompensasi pada karyawan dalam perusahaan.
3. Sponsor eksekutif, dimana posisi *General Manager* (GM) harus mengabdikan waktunya untuk memberikan pembimbingan, pendidikan dan pemberdayaan kepada karyawan yang dilihat mempunyai kemampuan sebagai calon pemimpin dimasa depan.

4. Sistem informasi SDM yang baik, dimana HRD dan pimpinan unit kerja bekerjasama dalam melakukan pemeliharaan dan pembaharuan data untuk merekam posisi keberadaan karyawan, pernah berada pada posisi dan penugasan dimana saja serta kemana saja seharusnya pegawai dimutasikan seharusnya dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki.

Indikator Manajemen Talenta

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

1. Daya tarik bakat
Pencitraan perusahaan yang bisa mengelola bakat karyawan melalui identitas, loyalitas, dan budaya organisasi sebagai kunci bagi daya tarik untuk individu yang berpotensi tinggi (Moayed & Vaseghi 2016). Untuk berhasil dalam menarik bakat, organisasi perlu memiliki strategi yang tepat dengan mempunyai prinsip, etika dan bisa membangun reputasi yang kuat serta mempunyai perbedaan dengan perusahaan lain agar bisa bertahan dan serta berkompetitif (Anwar et al. 2014).
2. Pengembangan talenta
Menurut Malmgren McGee & Hedström (2016) terdapat persaingan yang kuat di dalam dunia bisnis yang sempurna serta membuat perusahaan atau organisasi harus mengembangkan karyawannya yang mempunyai bakat untuk bisa lebih cepat mencapai produktivitas. Maka dari itu, perlu menanamkan pengembangan bakat dari pribadi karyawan itu sendiri serta dianggap sebagai tolok ukur yang berhasil bagi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan keterampilan karyawan yang berkualifikasi tinggi (Mohan et al. 2015).
3. Retensi bakat
Menurut Warman (2020:134) jika dalam perusahaan mempunyai karyawan dengan talenta yang tepat dan ditempatkan di tempat yang seharusnya akan membuat perusahaan lebih produktif dan dapat bersaing dengan pesaingnya.
4. *Identification*
5. *performance management of talent*

***Employee Retention* (Retensi Karyawan)**

Pengertian Retensi Karyawan

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

Dimensi *Employee Retention*

Sudah dijelaskan sebelumnya bahwa kepuasan kerja berkaitan langsung dengan keluar atau berrahannya karyawan. Orang sering menilai kepuasan kerja secara

menyeluruh, namun kepuasan kerja terbagi ke dalam beberapa dimensi yakni (Stewart, 2012):.

1. Pemberdayaan, yakni sejauh mana perusahaan melibatkan karyawan dalam pekerjaan. Semakin sering karyawan terlibat dalam aktivitas perusahaan semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan.
2. Persyaratan kerja, yakni sejauh mana perusahaan melakukan usaha-usaha yang mendukung kinerja karyawan. Pelaksanaan pekerjaan tentu membutuhkan tidak hanya kemampuan, namun juga pengakuan yang dibuktikan melalui sertifikasi ataupun lisensi.
3. Upah yakni sejauhmana kompensasi yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Upah bersifat subjektif, karena menyangkut kebutuhan masing-masing individu yang jelas sangat berbeda-beda. Namun, kompensasi biasanya akan disejajarkan dengan tanggungjawab pekerjaan, semakin tinggi tingkat tanggungjawab maka seharusnya semakin tinggi kompensasi yang diberikan.
4. Kelompok kerja, yakni dimana karyawan selalu bekerja dalam kelompok, tidak sendiri-sendiri. Jika kolektifitas kelompok tidak baik, maka karyawan akan merasa tidak puas, sebaliknya jika kolektifitas kelompok baik, kerjasama *team* yang tangguh, maka karyawan akan merasa puas.
5. Kenyamanan dalam bekerja, hal ini menyangkut pada lingkungan pekerjaan, atasan yang harmonis. Semakin nyaman seseorang dalam pekerjaannya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.
6. Fasilitas, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan dituntut untuk cepat, namun sering kali tidak didukung oleh fasilitas dari perusahaan. Fasilitas meliputi peralatan pekerja (*equipment and tools*), ruangan dan alat-alat tulis.

Indikator *Employee Retention*

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

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

Metode Penelitian

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

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

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

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel *Talent Management (X)*

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Variabel <i>Talent Management (X)</i>	Indikator 1	0,868	0,185	Valid
	Indikator 2	0,865		Valid
	Indikator 3	0,902		Valid
	Indikator 4	0,852		Valid
	Indikator 5	0,876		Valid
	Indikator 6	0,868		Valid
	Indikator 7	0,902		Valid
	Indikator 8	0,885		Valid
	Indikator 9	0,591		Valid
	Indikator 10	0,498		Valid
	Indikator 11	0,336		Valid
	Indikator 12	0,276		Valid

Sumber : Data diolah penulis (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas atas *talent management*, bahwa dari 12 item yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan sudah valid sebab memiliki nilai *corrected item total correlation* diatas dari 0,187.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Retention (Y)*

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Variabel <i>Employee Retention (Y)</i>	Indikator 1	0,453	0,185	Valid
	Indikator 2	0,462		Valid
	Indikator 3	0,869		Valid
	Indikator 4	0,894		Valid
	Indikator 5	0,200		Valid
	Indikator 6	0,799		Valid
	Indikator 7	0,886		Valid
	Indikator 8	0,828		Valid
	Indikator 9	0,902		Valid
	Indikator 10	0,763		Valid

	Indikator I1	0,949		Valid
	Indikator I2	0,947		Valid

Sumber : Data diolah penulis (2022)

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

Uji Reabilitas

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

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
<i>Talent Management</i>	0,918	12	0,60	Reliabel
<i>Employee Retention</i>	0,938	12	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis 2021

Berdasarkan tabel 3 nilai *cronbach Alpha* pada variabel *Talant Management* (X) adalah 0,918 dan nilai *cronbach Alpha* pada variabel *Employee Retention* (Y) adalah 0,938. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X dan Y reliabel.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, analisis dan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan yaitu :

1. Berdasarkan hasil pengujian ini membuktikan bahwa variabel *talent managemen* berpengaruh terhadap *employee retention* pada Bank BTN KC Syariah Medan. Hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel *talent management* 8,381 kemudian nilai pada tabel distribusi 5%/2 (0.025) yakni sebesar 1,990. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,381 > 1,990$), yang artinya ada alasan kuat pada $H1$ diterima dan $H0$ ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$).

Diperoleh koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,749 atau 74,9% artinya variabel *Talent Management* mempengaruhi variabel *Employee Retention* sebesar 74,9%, sedangkan sisanya sebesar 25,1% dapat dijelaskan dari variabel lain diluar variabel penelitian.

Daftar Pustaka

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