

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK BRI CABANG LUBUKLINGGAU**



Skripsi Oleh :

AULIA QONITA SAFANAH

01011381722229

Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN RISET TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK BRI CABANG LUBUKLINGGAU

Disusun Oleh :

Nama : Aulia Qonita Safanah

NIM : 01011381722229

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING

Ketua



Tanggal : 16 Juni 2021

Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.

NIP. 195708291984032003

Anggota



Tanggal : 07 Juni 2021

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK BRI CABANG LUBUKLINGGAU**

Disusun Oleh :

Nama : Aulia Qonita Safanah
NIM : 01011381722229
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen



Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 29 Juli 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 29 Juli 2021

Ketua

Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.

NIP. 195708291984032003

Anggota

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.

NIP. 195607011985031003

Anggota

Wita Faria WK, SE., M.M

NIP. 198104012014092001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E, M.Fin, Ph.D

NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswi : Aulia Qonita Safanah

NIM : 01011381722229

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI

Cabang Lubuklinggau.

Pembimbing :

Ketua : Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.

Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

Tanggal Ujian : 29 Juni 2021

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 29 Juni 2021



Aulia Qonita Safanah
NIM. 01011381722229

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan juga salam senantiasa tercurah kepada Junjungan kita semua Nabi Muhammad SAW yang mengantarkan manusia dari kegelapan ke zaman yang terang benderang.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Dengan segala keterbatasan kemampuan dan pengetahuan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Lubuklinggau”. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi, masih terdapat kekurangan dan kelemahan-kelemahan yang ada didalamnya. Untuk itu, penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini.

Pada kesempatan yang baik ini perkenankan penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak atas bantuan bimbingan, dukungan dan kerja sama dalam kegiatan penulisan skripsi sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis,



Aulia Qonita Safanah
011381722229

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. ALLAH SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah meridhoi langkahku untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Sriwijaya. Rasa syukur tak terkira saya ucapkan atas doa-doa yang telah dikabulkan-Nya.
2. Kedua orang tua, terima kasih tak terhingga cinta dan sayang kepada ayah Drs.Arasip, dan bunda Asiatul aini,SE, yang selama ini telah membantu penulis dalam bentuk perhatian, kasih sayang, semangat, motivasi, materi, serta doa yang tidak henti-hentinya mengalir demi kelancaran dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Isnri Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. Kemas. M. Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A selaku Dosen Pembimbing Skripsi I yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan ilmu, saran beserta masukan hingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Drs. Yuliasnyah M. Diah, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi II yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan ilmu, saran beserta masukan hingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Wita Farla WK, S.E., M.M selaku Dosen Penguji Skripsi sekaligus sebagai Pembimbing Akademik saya yang telah mengorbankan waktu,

tenaga, dan fikiran untuk mengarahkan dan memberikan saran beserta masukan hingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini.

10. Ibu Aliyah selaku Admin Akademik Jurusan Manajemen yang selalu membantu dengan senang hati dalam setiap proses dari tahap ke tahap yang lain. Serta, seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi yang juga banyak membantu dalam masa perkuliahan.
11. Kakak ku tercinta Ulfa Hidayati, SE dan Adik ku tercinta Naurah Famita yang selalu bersedia mendengar segala keluhan, memberi dukungan, motivasi, bantuan, semangat dan yang selalu mendo'akan penulis.
12. Keluarga besar H.Somad dan Zainul Arifin, terima kasih atas dukungan dan doanya.
13. Febriansyah Hidayat, yang tanpa henti selalu memberikan dukungan dan semangat, selalu meluangkan waktu untuk membantu, yang mejadi inspirasi dan motivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi.
14. Sahabat seperjuangan di kala suka maupun duka semasa perkuliahan Vivi, Zayyan, Dhea Andani, Putri Galea, Delia, Visa, Yossa, Nanda, Ivana, Luluk, dan Wulan. Terima kasih telah menjadi sahabat yang menjadi motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga kelak kita bertemu Kembali dengan kabar kesuksesan masing-masing.
15. Teman-teman seperjuangan S1 Manajemen 2017 Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan Skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya Aamiin.

Penulis



Aulia Qonita Safanah
01011381722229

ABSTRAK
PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK BRI CABANG LUBUKLINGGAU

Oleh :
Aulia Qonita Safanah

Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan bank BRI kantor cabang Lubuklinggau. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan BRI cabang Lubuklinggau yang berjumlah 70 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah secara sensus dengan cara membagikan kuesioner kepada 70 karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisa regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Manajemen Talenta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan BRI Cabang Lubuklinggau. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah BRI cabang Lubuklinggau bekerjasama dengan pihak ketiga *Talenthunt*, untuk memudahkan mendapatkan karyawan yang bertalenta, mengadakan pelatihan yang dapat meningkatkan talenta karyawan, untuk mempertahankan karyawan yang bertalenta BRI cabang Lubuklinggau sebaiknya menawarkan jenjang karir yang jelas, memastikan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan fasilitas yang memadai, memberikan jaminan kesejahteraan.

Kata Kunci : Manajemen Talenta Kinerja Karyawan

Pembimbing I



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Pembimbing II



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E, M.Fin, Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT
**THE EFFECT OF TALENT MANAGEMENT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE OF BANK BRI LUBUKLINGGAU BRANCH**

By :
Aulia Qonita Safanah

The purpose of this study was to determine the effect of talent management on the performance of BRI bank employees at the Lubuklinggau branch office. The population in this study were employees of the BRI Lubuklinggau branch, amounting to 70 people. The data collection technique used was a census by distributing questionnaires to 70 employees. This study uses primary data obtained from questionnaires and the analysis technique used is multiple regression analysis technique. The results of this study indicate that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that Management Talent has a positive and significant influence on the performance of BRI employees in Lubuklinggau Branch. Suggestions that can be given in this study are BRI Lubuklinggau branch in collaboration with third party Talenthunt, to make it easier to get talented employees, conduct training that can increase employee talent, to retain talented employees BRI Lubuklinggau branch should offer a clear career path, ensure the work environment comfortable, providing adequate facilities, providing welfare guarantees.

Keywords: Mangement Talent, Employee Performance

Advisor I



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003

Advisor II



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

Approved by,

Head of Management Department



Isni Andriana, S.E, M.Fin, Ph.D

NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama	: Aulia Qonita Safanah
NIM	: 01011381722229
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul	: Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Lubuklinggau.

Telah kami periksa penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswi : Aulia Qonita Safanah

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 11 Agustus 1999

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Jl. Hj ambar NO.608 RT.07 Kel. Lubuktanjung
Kec. Lubuklinggau Barat. Kota Lubuklinggau.

Alamat Email : auliaqonitas08@gmail.com

Pendidikan Formal :

TK : TK Aisyah Lubuklinggau

SD : SD Negeri 21 Lubuklinggau

SMP : SMP Negeri 1 Lubuklinggau

SMA : SMA Negeri 1 Lubuklinggau

S1 : Ekonomi Manajemen Universitas Sriwijaya

Pendidikan Non Formal : -

Pengalaman Organisasi : -

Penghargaan Prestasi : -



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri” (QS. AR Ra’d : 11)

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (An Najm : 39)

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

- ‡ Kedua Orang Tua
 - ‡ Teman Seperjuangan S1 Manajemen
- 2017
- ‡ Universitas Sriwijaya
 - ‡ Almamater

DAFTAR ISI

JUDUL i
PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xi
MOTTO	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Pengelolaan SDM	8
2.1.2 Tantangan Dalam Pengelolaan SDM	8
2.1.3 Manajemen Talenta	9
2.1.4 Kinerja Karyawan	13
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu	16
2.3 Keterkaitan Antara Manajemen Talenta Dengan Kinerja Karyawan ..	19

2.4 Kerangka Pikir	19
2.5 Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	21
3.2 Rancangan Penelitian	21
3.3 Jenis dan Sumber Data	21
3.4 Teknik Pengumpulan Data	22
3.5 Populasi dan Sampel	23
3.6 Defenisi Operasional	24
3.7 Teknik Analisa Data	25
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	29
4.1 Profil Umum Tempat Penelitian	29
4.2 Uji Instrumen	29
4.2.1 Uji Validasi	29
4.2.2 Uji Reliabilitas	32
4.3 Analisa Data	33
4.3.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jeni Kelamin	33
4.3.2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	33
4.3.3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	34
4.4 Frekuensi Tanggapan Responden Atas Item Pertanyaan	35
4.5 Uji Hipotesis	60
4.5.1 Regresi Linear Sederhana	60
4.5.2 Uji Koefisiensi Korelasi (r) dan Determinasi (R^2)	61
4.5.3 Uji t	62
4.6 Pembahasan	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	66
 DAFTAR PUSTAKA	 68
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Kegiatan Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengembangan Kaderisasi Karyawan BRI Cab. Lubuklinggau	4
Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan BRI Cabang Lubuklinggau	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.2 Defenisi Variabel Operasional	24
Tabel 4.1. Uji Validasi Manajemen Talenta	30
Tabel 4.2. Uji Validasi Kinerja Karyawan	31
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas.	32
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	33
Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	34
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban X.1	35
Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban X.2	36
Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban X.3	36
Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban X.4	37
Tabel 4.11 Frekuensi Jawaban X.5	38
Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban X.6	38
Tabel 4.13 Frekuensi Jawaban X.7	39
Tabel 4.14 Frekuensi Jawaban X.8	39
Tabel 4.15 Frekuensi Jawaban X.9	40
Tabel 4.16 Frekuensi Jawaban X.10	41
Tabel 4.17 Frekuensi Jawaban X.11	41
Tabel 4.18 Frekuensi Jawaban X.12	42
Tabel 4.19 Frekuensi Jawaban X.13	43
Tabel 4.20 Frekuensi Jawaban X.14	44
Tabel 4.21 Frekuensi Jawaban X.15	44
Tabel 4.22 Frekuensi Jawaban X.16	45
Tabel 4.23 Frekuensi Jawaban X.17	46

Tabel 4.24 Frekuensi Jawaban X.18	46
Tabel 4.25 Frekuensi Jawaban Y.1	47
Tabel 4.26 Frekuensi Jawaban Y.2	48
Tabel 4.27 Frekuensi Jawaban Y.3	48
Tabel 4.28 Frekuensi Jawaban Y.4	49
Tabel 4.29 Frekuensi Jawaban Y.5	49
Tabel 4.30 Frekuensi Jawaban Y.6	50
Tabel 4.31 Frekuensi Jawaban Y.7	50
Tabel 4.32 Frekuensi Jawaban Y.8	51
Tabel 4.33 Frekuensi Jawaban Y.9	52
Tabel 4.34 Frekuensi Jawaban Y.10	52
Tabel 4.35 Frekuensi Jawaban Y.11	53
Tabel 4.36 Frekuensi Jawaban Y.12	53
Tabel 4.37 Frekuensi Jawaban Y.13	54
Tabel 4.38 Frekuensi Jawaban Y.14	55
Tabel 4.39 Frekuensi Jawaban Y.15	55
Tabel 4.40 Frekuensi Jawaban Y.16	56
Tabel 4.41 Frekuensi Jawaban Y.17	56
Tabel 4.42 Frekuensi Jawaban Y.18	57
Tabel 4.43 Frekuensi Jawaban Y.19	58
Tabel 4.44 Frekuensi Jawaban Y.20	58
Tabel 4.45 Frekuensi Jawaban Y.21	59
Tabel 4.46 Frekuensi Jawaban Y.22	59
Tabel 4.47 Persamaan Regresi Linear Sederhana	60
Tabel 4.48 Interpretasi Korelasi (r)	61
Tabel 4.49 Uji Korelasi (r) dan Determinasi (R^2)	62
Tabel 4.50 Uji t	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	19

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latarbelakang

Sumber utama dalam perusahaan adalah Sumber Manusia (SDM), oleh itu mesti dapat mengurus sumber manusia dengan betul untuk mencapai tujuan. Pengurusan sumber manusia yang berkesan adalah mustahak untuk berjaya dalam pasaran yang sangat kompetitif sekarang. Perkara yang mesti dilakukan untuk mengurus sumber manusia dengan berkesan merangkumi semua aktiviti yang digunakan perusahaan untuk mempengaruhi kecekapan, tingkah laku dan motivasi semua orang yang bekerja. Menguruskan sumber daya manusia dengan betul adalah sangat penting bagi semua orang agar tujuan dan cita-cita individu dan syarikat dapat dicapai bersama. tujuan organisasi pastinya dapat memaksimumkan prestasi pekerja. Perancangan HR akan dilakukan dengan betul dan betul sekiranya perancangan melihat apa dan bagaimana HR. HR terdiri daripada kekuatan pemikiran dan kekuatan fizikal setiap manusia. Mahmudi (2016), mengungkapkan bahawa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi HR, yaitu faktor kepemimpinan, faktor pasukan, faktor sistem, dan faktor situasi. Faktor pertama yang mempengaruhi prestasi pekerja adalah faktor individu yang merangkumi bakat dan pengetahuan sebagai kebolehan yang dimiliki oleh seseorang individu sejak dilahirkan.

1kompetitif. Semakin besar kesadaran perusahaan terhadap bakat-bakat ini, semakin mereka melihat ke luar dan bersaing untuk memperoleh bakat luar biasa melalui pendidikan dan pemilihan. Kekurangan bakat adalah masalah serius untuk

pertumbuhan organisasi di masa depan, jadi merekrut dan mempertahankan bakat sangat penting. Ini disebut pengasuh bakat atau tanggung jawab bakat. (Endratno, dkk. 2016).

Menurut Cappelli, “*talent management is the process through which employers anticipate and meet their needs for human capital* ” (penembangan bakat usaha dalam menempatkan orang tepat di posisi tepat guna kemajuan perusahaan).

Dari penjelasan di atas, maka manajemen talenta dapat diartikan tindakan menciptakan orang-orang dengan kemampuan atau bakat yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Faedah dari manajemen bakat terciptanya manusia yang dapat bekerja dengan kemampuan yang maksimal untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Pella, dkk, 2016).

Sekiranya anda tidak mahu melepaskan peluang hebat ini, anda akan dapat mencari strategi yang tepat untuk yang berikutnya, dan anda harus memastikan bahawa anda mempunyai strategi yang tepat untuk mencapai hasil yang diinginkan, kemahiran khas, istimewa kemahiran, dan sebagainya. Pastikan anda mempunyai strategi yang lengkap, tepat dan berpengetahuan yang dapat membantu anda memanfaatkannya sepenuhnya. (Cahyani, 2013).

Davis (2012: 4) menyatakan bahwa, manajemen bakat sebagai usaha mendapatkan, membuat jadi berkembang, membuat jadi bertahan orang-orang yang mempunyai kemampuan lebih di dalam sebuah perusahaan.

Penelitian ini pada Bank BRI Kantor Cabang Lubuklinggau yang terletak di

Jalan Yos Sudarso No. 92 Lubuklinggau memiliki 70 orang karyawan yang terdiri dari 47 karyawan tetap dan 23 orang karyawan kontrak. Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan salah satu karyawan Bank BRI Kantor Cabang Lubuklinggau diketahui bahwa dalam pengembangan talenta karyawannya BRI Kantor Cabang Lubuklinggau rutin tiap 1 tahun sekali mengadakan pelatihan (*work shop*), berdasarkan *job description* yang ada pada bank tersebut.

Pengembangan talenta yang dilakukan BRI Kantor Cabang Lubuklinggau bekerjasama dengan BRI –BRI lainnya yang ada di dalam maupun luar kota Lubuklinggau. Berikut beberapa pelatihan yang pernah di ikuti oleh karyawan BRI Kantor Cabang Lubuklinggau yang bertujuan untuk meningkatkan talenta karyawan :

Tabel 1.1
Kegiatan Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengembangan Kaderisasi
Karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Lubuklinggau
Tahun 2018-2019

No.	Jenis Kegiatan	Jumlah Karyawan Yang Mengikuti (orang)
1.	Pelatihan opics user	12
2.	Pelatihan pengembangan diri khusus karyawan “pelayanan prima”	8
3.	Pelatihan Quarry Bank Vision bagi Auditor	7
4.	Pelatihan Awareness dan Internal Audit ISO 9001:2008 dengan Multisite Sistem	5
5.	Pelatihan kartu kredit bagu Relationship Officer dan Tenaga	3
6.	Inspiring Leader	4
7.	Pelatihan Peran dan Tanggung Jawab Bank dalam Pelaksanaan UU TPUU dan APU PPT	8
8.	Pelatihan Simulasi Internal dan Interpretasi Klausul ISO 9001:2008	3
9.	Cara penerimaan pegawai, gaji, atau penempatan posisi sesuai kebutuhan perusahaan	3

Sumber: Bank BRI Kantor Cabang Lubuklinggau tahun 2018-2019

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Lubuklinggau
Tahun 2018-2019

No.	Bagian	Target	Pencapaian	
			2018	2019
1	Bisnis dan Pemasaran	100%	80%	85%
2	Personalia/ SDM	100%	80%	80%
3	Informasi dan Teknologi	100%	85%	80%
4	<i>Front Office</i>	100%	60%	65%

Sumber: Bank BRI Kantor Cabang Lubuklinggau 2018-2019

Semua bagian karyawan mengalami kinerja yang hampir mendekati standar target yang diharapkan, namun pada bagian *Front Office* dari tahun 2018 sampai 2019 kinerja pada bagian tersebut masih jauh dari target yakni hanya mencapai 60% pada tahun 2018 dan 65% pada tahun 2019. Terihatnaha pekerja belum bekerja dengan sepenuhhati dan memaksimalkan kemampuan kerjanya, masih perlu di tingkatkannya kemampuan, kedaasaran, atau semua karyawan mamapu berorientasi pada kesuksesan Bank BRI.

Selain mengadakan pelatihan BRI Kantor Cabang Lubuklinggau memberikan *reward* bagi karyawan yang memiliki kinerja terbaik, BRI Kantor Cabang Lubuklinggau memberikan *reward* seperti uang, piagam, emas, dan tiket jalanjalan keluar Kota. Selain memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja terbaik, BRI Kantor Cabang Lubuklinggau juga memberikan *punishment* kepada karyawan yang kinerja kerjanya kurang baik seperti susah untuk mengikuti tes ke jenjang yang lebih tinggi, bonus berkurang, dan untuk yang perkerja kontrak,

kontraknya tidak dapat di perpanjang. . Kasus pada teller yang salah dalam pembukuan, BRI memberikan sanksi yakni teller yang bersangkutan harus mengulang pembukuan hingga kesalahan tidak terjadi, namun jika selisih pembukuan masih terjadi kekurangan nominal dari kesalahan pembukuan akan dibebankan kepada teller yang bersangkutan untuk mengganti, dan kinerja teller tersebut dinyatakan kurang baik.

2. Perumusan masalah

Adakah manajemen teller memberi pengaruh karyawan bank BRI kantor cabang Lubuklinggau dalam berkinerja?

3. Tujuan Penelitian

Untuk tahu adakah manajemen teller memberi pengaruh karyawan bank BRI kantor cabang Lubuklinggau dalam berkinerja.

Manfaat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi dunia pendidikan, terkhusus pada lingkup kajianan ilmu Management Sumber Daya Manusia. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti lainnya yang hendak meneliti tentang pengaruh manajemen talenta kepada kinerja kinerja karyawan Bank BRI Kantor Cabang Lubuklinggau.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini “diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen sumber daya manusia agar dapat lebih mengoptimalkan lagi manajemen talenta yang selama ini telah di jalankannya, agar kinerja karyawan semakin meningkat”.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrah Rizki Mulya (2019). Kajian Penerapan Manajemen Talenta dalam Rangka Mengoptimalkan Kinerja Sumber Daya Manusia pada Bank Bri Kantor Cabang Sukabumi Kantor Wilayah Bandung. *Digital Economic, Management & Accounting knowledge Development*
- Ashton & Morton (2015), *Managing talent for competitive advantage: Taking a systemic approach to talent management*, *Strategic HR Review*, Vol. 4 Iss: 5, 28 – 31
- Ayu Dinni Sarasvati (2017) - Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi.
- Budiarti (2015), *Kinerja dan Penilaian Kinerja SDM*. Intan Pariwara. Jakarta.
- Cahyani, (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(1): 500-532.
- Cappelli, (2013). *Talent On Demand* (Wendra & TRiana Refelina, Penerjemah). Jakarta : PPM Manajemen
- Davis (2012). *Talent Assesment, Mengukur, Menilai dan Meleksi Orang-Orang Terbaik Dalam Perusahaan* (Abdul Rosyidi Penerjemah) Jakarta : PPM Manajemen.
- Dessler (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*, Jakarta : Salemba Empat
- Endratno, dkk. (2016). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Ferryangga Kostradini (2017) - Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Organisasi Kelurahan Se-Kota Banjar Hasil penelitian Ferryangga Kostradin
- Hanna Vianny Oktavia (2018), Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu).
- Ginting, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husein, Umar. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- L. a Berger and D. R. Berger. (2014). *The Talent Management Handbook*.
- Lewis & Heckman, (2013), a. Lewis, R. E., dan Heckman, R. J. (2006). *Talent Management : A Critical Review*. *Human Resource Management Review*

- Mahmudi (2016), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Mathis dan Jackson (2013), *Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Nadira Femetri Asri (2017) - *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara*
- Nafila (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Noe et. al., (2010), *Fundamentals of Human Resource Management*, Mc Graw - Hill
- Novita (2016), *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 34 (1): 38-46.
- Nugrahani dan Wulansari (2018). *Hubungan Antara Aktivitas Employee Relations Dengan Kepuasan Komunikasi Karyawan*. Universitas Telkom, Ilmu Komunikasi .
- Pella, dkk, (2016). *Talent Manajement Mengembangkan SDM Untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*. Jakarta : PT Grammedia.
- Perdana, dkk (2019). *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Aryawan Pada Pt Pindad (Persero)*. *e-Proceeding of Management : Vol.6, No.2 Agustus 2019 | Page 26. ISSN : 2355-9357*
- Rida Choirunnisa (2016) - *Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya*
- Rivai (2015), *Manjemen Sumber Daya Manusia Untuk Perencanaan dan Teori Ke praktik*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Siagian (2011), *Peranan Staff dan Management*. Jakarta: Gunung Agung
- Sri Widodo (2016), *Manajemen Sumberdaya Manusia : teori, prencanaan sttrategi, isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung : Manggu Media
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sweem (2013), *Leveraging, Employee Engagement Throught A Talent Management Strategy: Optimising Human Capital Through Human Resources and Organization Developmpt Strategy in A Filed Study: USA*.
- Tampi (2014), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terrhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. *Journal Acta Diurna*. III (4): 1-20.