

SKRIPSI

PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) UP3 MAKASSAR SELATAN



**NURRIDHA HIDAYAT
1910421120**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) UP3 MAKASSAR SELATAN



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

NURRIDHA HIDAYAT
1910421120

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) UP3 MAKASSAR SELATAN

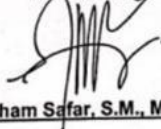
Disusun dan diajukan oleh

NURRIDHA HIDAYAT
1910421120

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal 9 September 2023 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 9 September 2023
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Ilham Safar, S.M., M.M.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

HALAMAN PENGESAHAN

Fals wifa

SKRIPSI

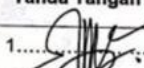
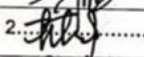
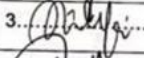

PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) UP3 MAKASSAR SELATAN

disusun dan diajukan oleh


NURRIDHA HIDAYAT
1910421120

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal **9 September 2023** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

| No. | Nama Penguji | Jabatan | Tanda Tangan |
|-----|--|---------|--|
| 1. | Ilham Safar, S.M., M.M. | Ketua | 1.....  |
| 2. | Dr. Numadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si. | Anggota | 2.....  |
| 3. | Dr. Sri Adrianti Mui, S.E., M.Si. | Anggota | 3.....  |
| 4. | Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si. | Anggota | 4.....  |

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.
PRODI MANAJEMEN

Fals wifa

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : NURRIDHA HIDAYAT
NIM : 1910421120
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **"PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) UP3 MAKASSAR SELATAN"** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 9 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Nurridha Hidayat

PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur Kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya yang tak terhingga kepada Kita. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW serta Keluarga, Sahabat, dan semua saudara Muslim lainnya, yang memiliki tempat khusus di hati kita.

Tidak lupa juga Penulis mengucapkan Alhamdulillah Rabbil'alamin sebab berkat Rahmat dan Ridho-Nya, Akhirnya Skripsi atas Judul “ **PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) UP3 MAKASSAR SELATAN** “ dapat diselesaikan. Skripsi ini merupakan hasil karya penulis sebagai satu diantara syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu – Ilmu Sosial di Universitas Fajar Makassar.

Segala perjuangan saya hingga di titik ini, saya persembahkan teruntuk orang-orang hebat yang selalu menjadi penyemangat, menjadi alasan peneliti kuat sehingga bisa menyelesaikan skripsi. Dalam kesempatan ini saya berterima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan Kesehatan kepada peneliti dan tidak lupa juga berterimakasih kepada Kedua orang tua tercinta Bapak Almarhum Ridwan S.Pd dan Ibunda Hj. Hasnah S.pd yang selalu memberikan dukungan dan kasih sayang beserta seluruh keluarga yang telah mendidik dan membesarkan peneliti hingga saat ini, dan tak lupa peneliti juga menyampaikan ucapan terimakasih kepada beberapa pihak :

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. Selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar.
4. Bapak Ilham Safar, S.M., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu senantiasa membimbing peneliti serta memberikan saran kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Naszirah Nurdin, S.M., M.M selaku staf Program Studi Manajemen.
6. Segenap Dosen Program Studi Manajemen dan seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universita Fajar.
7. Kepada Kedua kakak tercinta Mizharul Haq dan Agus Hidayat serta adik tercinta Akbar Idhul Arfah yang sudah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Nur Ikhsan Mauludi yang telah mensupport dan selalu menemani dalam keadaan suka maupun duka, yang selalu mendengarkan keluh kesah saya, terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan saya hingga sekarang ini
9. Kepada saudara saya KEGELAPAN Tari, Runi, Alwi, Asmul, Faiz, Sincan, Risdal yang telah kebersamai saya dikampus, terimakasih atas dukungan, motivasi, hiburan dan waktu-waktu terbaiknya selama ini.
10. Sahabatku, ibu Guru cantik Aulia Ramadhani S.Pd yang telah kebersamai dari jaman SMP sampe sekarang, terimakasih waktu dukungannya dan menjadi penyemangat bagi penulis yang sehingga berada di titik sekarang.
11. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.
12. Serta semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini terimakasih yang tak terhingga.

Dalam Penyusunan Skripsi ini, Penulis telah berupaya dengan semaksimal mungkin memberikan yang Terbaik. Oleh sebab itu, Penulis mengharapkan adanya masukan serta ulasan yang membangun dari beragam perspektif, yang bertujuan untuk menyempurnakan Skripsi ini. Penulis dengan tulus berharap, Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian, untuk meningkatkan wawasan serta Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan semoga Keberkahan Allah SWT dilimpahkan kepada kita semua. Aamiin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Makassar, 9 September 2023

Penulis

Nurridha Hidayat

ABSTRAK

PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) UP3 MAKASSAR SELATAN

**NURRIDHA HIDAYAT
ILHAM SAFAR**

Sumber daya manusia adalah kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dapat akan mempengaruhi kinerja karyawan lebih baik juga. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting guna mencapai kebersihan perusahaan. Hal ini ditunjukkan apabila kinerja karyawan baik maka akan meningkatkan kinerja perusahaan pula. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *talent management* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner kepada 82 responden. Namun kuesioner yang dikembalikan hanya sebanyak 38 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *talent management* positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. dan *Employee engagement* juga positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero).

Kata kunci : *Talent Management*, *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

TALENT MANAGEMENT AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (Persero) UP3 MAKASSAR SELATAN

**NURRIDHA HIDAYAT
ILHAM SAFAR**

Human resources are the main key that must be considered with all their needs in every company activity. Management of reliable and quality human resources can affect better employee performance as well. Employee performance is one of the most important factors in order to achieve company cleanliness. This is shown if the employee's performance is good then it will improve the company's performance as well. Therefore, this study aims to determine the effect of talent management and employee engagement on the performance of PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan This study used the method of distributing questionnaires to 82 respondents. However, only 38 respondents returned the questionnaire. The results of this study indicate that talent management is positive and not significant on the performance of PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. and Employee engagement is also positive and not significant to the performance of employees of PT. PLN (Persero).

Keywords: Talent Management, Employee Engagement, Employee Performance

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL..... | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iv |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN | v |
| PRAKATA | vi |
| ABSTRAK..... | vii |
| <i>ABSTRACT</i> | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | x |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 8 |
| 1.3. Tujuan penelitian | 8 |
| 1.4. Manfaat penelitian | 9 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 10 |
| 2.1. Talent Management..... | 10 |
| 2.2. Employee Engagement | 16 |
| 2.3. Kinerja Karyawan | 21 |
| 2.4. Tinjauan Empirik..... | 24 |
| 2.5 Defenisi Operasional | 28 |
| 2.5. Kerangka Pemikiran | 29 |
| 2.6 Hipotesis | 30 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 32 |
| 3.1. Rancangan Penelitian..... | 32 |
| 3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian..... | 32 |
| 3.3. Populasi dan Sampel..... | 32 |
| 3.4. Jenis dan Sumber Data | 34 |
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data | 34 |
| 3.6. Pengukuran Variabel | 35 |
| 3.7. Instrumen Penelitian | 36 |
| 3.8. Analisis Data | 37 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 41 |
| 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 41 |
| 4.2 Hasil Penelitian | 48 |
| 4.3 Pembahasan | 60 |
| BAB V PENUTUP..... | 61 |
| 5.1 Kesimpulan | 61 |
| 5.2 Saran | 62 |
| DAFTAR PUSTAKA | 63 |
| LAMPIRAN | 65 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Data Penilaian Karyawan..... | 6 |
| Tabel 2.1 Tinjauan Empirik..... | 25 |
| Tabel 2.2 Kerangka Konseptual..... | 30 |
| Tabel 4.1 Responden Penelitian | 47 |
| Tabel 4.2 Responden Penelitian | 47 |
| Tabel 4.3 Responden Penelitian | 47 |
| Tabel 4.4 Deskripsi <i>Talent Management</i> | 49 |
| Tabel 4.5 Deskripsi <i>Employee Engagementt</i> | 50 |
| Tabel 4.6 Deskripsi Kinerja Karyawan | 51 |
| Tabel 4.7 Uji Validitas <i>Talent Management</i> | 52 |
| Tabel 4.8 Uji Validitas <i>Employee Engagement</i> | 52 |
| Tabel 4.9 Uji Validitas Kinerja Karyawan | 52 |
| Tabel 4.10 Uji Realibilitas | 53 |
| Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas | 55 |
| Tabel 4.12 Uji Heteroskesdasitas..... | 56 |
| Tabel 4.13 Uji Parsial..... | 57 |
| Tabel 4.14 Uji Simultan..... | 58 |
| Tabel 4.15 Uji Determinasi..... | 58 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir | 28 |
| Gambar 4.1 Perusahaan PT.PLN UP3 Makassar Selatan | 40 |
| Gambar 4.2 Struktur Organisasi | 42 |
| Gambar 4.3 Heteroskedastisitas..... | 51 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Globalisasi pada sekarang ini merupakan era berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi informasi dimana hal tersebut mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan ataupun aktivitasnya hal itu tentu perkembangan teknologi mampu mempercepat proses komunikasi di seluruh dunia. Dengan adanya globalisasi ini akan menciptakan persaingan bisnis ditingkat lokal maupun internasional. Untuk dapat menghadapi persaingan perusahaan dituntut mampu menciptakan karyawan yang handal dan berkualitas. Persaingan adalah salah satu akibat adanya globalisasi, dimana para sumber daya manusia dituntut mempunyai kemampuan, keterampilan, pengetahuan untuk menghadapi zaman globalisasi tersebut. Persaingan didalam dunia ini semakin ketat, termasuk dalam bisnis hal tersebut diakibatkan oleh banyaknya perusahaan yang berkompetisi untuk menguasai pangsa pasar, karena globalisasi ini sebagai tantangan para pebisnis dalam melindungi peluangnya serta mendapatkan atau merebut peluang baru Aziz,(2022).

Faktor penting dalam suatu perusahaan baik perusahaan swasta maupun pemerintahan adalah adanya Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan adanya Sumber Daya Manusia atau disebut dengan SDM dapat melatih kemampuan kita di organisasi maupun perusahaan. SDM merupakan seseorang yang menjadi sebagai pokok utama disuatu perusahaan yang berfungsi sebagai keutamaan untuk melatih dan mengembangkan bakatnya. SDM berfungsi sebagai sesuatu

yang berkaitan dengan pembinaan, pelatihan, pengawasan, peralatan dan sarana hukum yang baik untuk suatu perusahaan Andini,(2023).

Dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini, organisasi perlu mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mencapai keunggulan kompetitif. Untuk mencapai tujuan ini, konsep-konsep seperti *talent management* (manajemen bakat) dan *employee engagement* (keterlibatan karyawan) telah menjadi fokus utama bagi banyak perusahaan.

Talent management merujuk pada serangkaian praktik dan strategi yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan, mulai dari perekrutan hingga pension. Tujuan dari talent management adalah untuk menciptakan aliran bakat yang berkelanjutan di dalam organisasi, sehingga memastikan ketersediaan karyawan yang berkualitas yang mampu menghadapi tantangan masa depan.

Employee engagement, di sisi lain, mencakup keadaan emosional, kognitif, dan perilaku di mana karyawan merasa terhubung dengan pekerjaan mereka, memiliki rasa kepemilikan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat cenderung lebih bersemangat produktif, kreatif, dan lebih mungkin untuk berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan organisasi (William Kahn, 2016)

Kedua konsep ini saling terkait erat dan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika organisasi berhasil menerapkan praktik *talent management* yang efektif, mereka dapat menarik dan mempertahankan bakat terbaik. Hal ini termasuk mengidentifikasi kebutuhan bakat, mengembangkan program pengembangan karyawan yang efektif, memberikan pelatihan dan

pendidikan yang sesuai, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kemajuan karyawan.

Dalam hal *employee engagement*, organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung dapat mendorong karyawan untuk terlibat secara aktif. Faktor-faktor seperti komunikasi yang efektif, keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk berpartisipasi dalam proyek-proyek menarik, dan keseimbangan kerja hidup yang seimbang dapat meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, diberdayakan, dan memiliki keterlibatan yang kuat dengan organisasi, mereka cenderung bekerja lebih baik, lebih termotivasi, dan lebih berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Penelitian telah menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat secara aktif dan memiliki akses ke program *talent management* yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Mereka memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, lebih sedikit absen, dan cenderung mencapai target kerja dengan lebih konsisten. Selain itu, karyawan yang merasa diakui dan terlibat secara emosional dengan pekerjaan mereka terhadap kesuksesan organisasi. Secara keseluruhan *talent management* dan *employee engagement* saling berhubungan dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. *Talent management* membantu merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berkualitas, sementara *employee engagement* meningkatkan keterlibatan dan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi. Kedua faktor ini, pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, inovasi, dan retensi karyawan yang berdampak positif pada kesuksesan keseluruhan organisasi.

PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perusahaan Perseroan (Persero) yang bergerak dalam bidang jasa layanan listrik dan berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dengan tetap memperhatikan tujuan perusahaan yaitu menghasilkan keuntungan sesuai dengan Undang-Undang No. 19/2000.

Dalam konteks perusahaan PLN (Perusahaan Listrik Negara), *talent management* dan *employee engagement* menjadi dua fenomena penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. PLN sebagai perusahaan energi terkemuka di Indonesia, menghadapi tantangan dalam mengelola bakat dan menjaga keterlibatan karyawan. Yaitu PLN berperan dalam pengembangan infrastruktur energi yang meliputi pembangkitan listrik, jaringan distribusi, dan pengelolaan sumber daya energi fenomena ini mencakup proses perencanaan pengembangan, dan pengoperasian infrastruktur yang kompleks. PLN juga menghadapi fenomena transisi dari energi berbasis fosil ke energi terbaru. Perusahaan ini berkomitmen untuk mengurangi dampak lingkungan dan berkontribusi pada upaya mitigasi perubahan iklim. Fenomena ini melibatkan adopsi teknologi terbarukan, seperti tenaga surya, tenaga angin, dan biomassa. Ketersediaan dan stabilitas pasokan energi PLN bertanggung jawab untuk memastikan ketersediaan dan stabilitas pasokan energi listrik ke seluruh wilayah Indonesia.

Melalui pemahaman dan analisis terhadap fenomena-fenomena tersebut, PLN dapat mengambil wawasan yang berharga untuk mengoptimalkan operasional, menghadapi tantangan industri, serta mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. Penerapan *talent management* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan penting karena mereka saling berkaitan

dan berdampak positif pada kesuksesan organisasi dengan demikian talent management dan employee engagement muncul sebagai respons terhadap perubahan lingkungan bisnis semakin kompleks dan meningkatnya kesadaran akan pentingnya mengelola dan melibatkan karyawan untuk mencapai keberhasilan jangka panjang organisasi.

Kunci budaya organisasi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan di Kota Makassar ialah melayani dengan kualitas, sebagaimana sebuah perusahaan Negara. PLN banyak mendapatkan sorotan dari berbagai pihak mengenai kinerja dalam organisasi dan kualitas layanan yang diberikan. Sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Rika Dwi Parmitasari (2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan yang juga menemukan permasalahan yang sama mengenai kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, dapat dilihat fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah masih kurangnya teladan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudayakan atau menjadi tradisi karyawan, sehingga sebagian besar karyawan datang dan pulang tidak tepat waktu yang dapat menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan dalam kurun waktu 2 tahun.

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan

| Keterangan | Tahun 2021 | Tahun 2022 |
|-------------|------------|------------|
| K1 (Tinggi) | 40% | 44% |
| K2 (Sedang) | 57% | 54% |
| K3 (Sedang) | 3% | 2% |

Sumber : PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan cenderung naik turun dari tahun 2021 sampai 2022. Dimana pada tahun 2021 kinerja karyawan dengan kategori tinggi sebesar 40% dan mengalami kenaikan di tahun 2022 yaitu 44% dan kategori sedang pada tahun 2021 sebesar 57% dan mengalami penurunan di tahun 2022 sebesar 54%. Sedangkan pada kategori rendah ditahun 2021 sebesar 3% dan ditahun 2022 sebesar 2%. Meskipun data kinerja karyawan menurun di tahun 2021 ketahun 2022 tetapi masih ada lebih 50% kinerja sedang atau kurang. Hal ini menggambarkan bahwa masih ada kebiasaan besar karyawan sehingga tidak dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Hal ini menyebabkan adanya permasalahan dalam hal kinerja karyawan. Ketepatan waktu karyawan masih sering terjadi keterlambatan datang dan pulang kerja dengan berbagai alasan, hal ini akan mampu di atasi dengan adanya efektivitas biaya dan kebutuhan untuk pengawasan melalui pengembangan *talent management* dan *employee engagement* yang akan berdampak terhadap interpersonal karyawan untuk meningkatkan performance dalam bekerja (Nisa., 2016).

Permasalahan rendahnya kinerja ini dikarenakan berbagai faktor salah satunya adalah rendahnya talent management dalam membina karyawan (Kibui, 2014) talent management sangat diperlukan karena merupakan alasan utama mengapa karyawan tetap bertahan di perusahaan sesuai dengan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan

telah menjadi persoalan penting dalam suatu organisasi selain untuk memenangkan persaingan juga untuk mendukung keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa meningkatkan kinerja karyawan merupakan perhatian SDM yang berkelanjutan dan tanggung jawab signifikan bagi semua pemimpin perusahaan.

Manfaat dari *employee engagement* diungkapkan oleh Roy (2014) yang menyatakan bahwa *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktifitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profitabilitas. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya *employee engagement* yang tinggi. Hal tersebut diungkapkan pula oleh Robinson, (2018) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kaitan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan .

Kinerja karyawan merupakan peran penting di perusahaan atau organisasi agar perusahaan atau organisasi tersebut dapat menghadapi dan bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin banyak, *Talent management* dapat meningkatkan kinerja karyawan didalam suatu perusahaan karena *talent management* merupakan suatu rangkaian yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengembangkan, mempertahankan, mengidentifikasi dan menempatkan karyawan yang tepat ditempat yang tepat. (Kusumowardani, 2016). Manfaat dari program manajemen talenta yaitu karyawan dapat mencapai potensi terbaiknya masing-masing dan dapat meningkatkan kinerja mereka didalam suatu institusi atau perusahaan. Selain *talent management*. faktor lain dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah *employee engagement*, *Employee engagement* adalah sejauh mana karyawan memiliki komitmen terhadap

kinerjanya (Federman, 2014). *Employee engagement* adalah salah satu faktor human capital yang membuat perusahaan atau organisasi berjalan dan berkembang tumbuh dengan baik dan pesat sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan adanya keterkaitan karyawan didalam perusahaan, maka akan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan optimal. Berdasarkan uraian tersebut diatas peneliti memfokuskan penelitian pada kinerja karyawan kantor PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik untuk perusahaannya, melalui *Talent management* dan *Employee Engagement*. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut untuk mengetahui apakah **“PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) UP3 MAKASSAR SELATAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti merumuskan masalah secara jelas untuk mendapatkan hasil yang baik, berdasarkan latar belakang masalah yang digunakan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Talent Management* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan?
2. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan?
3. Apakah *Talent Management* dan *Employee Engagement* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan tentu mempunyai sasaran dan hendak dicapai atau apa yang menjadi tujuan peneliti tentunya jelas diketahui sebelumnya. Suatu riset khusus dalam ilmu pengetahuan empiris pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu ilmu pengetahuan itu sendiri. Adapun yang menjadi tujuan dari penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Talent Management* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Talent Management* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap bisa menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dibangku kuliah untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada dalam suatu organisasi sehingga ilmu yang ada dalam suatu organisasi sehingga ilmu yang dikuasai tidak hanya bersifat teoritis belaka.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna bagi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan agar memperhatikan *talent management* dan *employee engagement* karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Manfaat Praktis

Mengharapkan penyusunan proposal ini nantinya dapat dijadikan sebagai bahan studi perbandingan (yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia) serta sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian dan pengembangan lebih lanjut.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Talent Management*

Menurut (Koltapeh, 2015) *Talent Management* adalah cara untuk menyediakan dan mengembangkan kemajuan jalan karier seseorang yang memiliki talent dan terampil dalam perusahaan dengan menggunakan aturan, kemampuan, kebijakan, dan proses yang dimajukan (Afruz, 2015). Menurut Capelli (dalam Syahputra, 2016) *talent management* merupakan proses yang dilakukan sebuah perusahaan dengan tujuan dapat mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat. Sedangkan menurut (Saloni, 2017) *talent management* merupakan kegiatan yang meliputi proses perekrutan, seleksi, pengembangan dan retensi karyawan. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *talent management* adalah serangkaian proses untuk memfasilitasi, mengembangkan, mempertahankan karyawan yang berbakat dan terampil didalam suatu perusahaan.

Talent management didefinisikan sebagai kegiatan yang berkaitan dengan pelatihan, identifikasi *talent gaps*, *succession planning*, rekrutmen, seleksi, memotivasi dan membina karyawan bertalenta melalui berbagai insentif (Groves, 2015). *Talent management* juga merupakan proses bagaimana perusahaan meningkatkan keunggulan kompetitif mereka melalui pengelolaan, perekrutan, dan mempertahankan karyawan (Aljunaibi, 2014).

Talent management bisa dilakukan melalui pengembangan bakat (growth and learning), pengakuan (kompensasi dan manfaat), budaya bakat (lingkungan kerja dan kebijakan), dukungan kepemimpinan (management support). Untuk

memaknai manajemen talenta, Anda harus memahami apa yang dimaksud dengan talenta itu sendiri. Talenta adalah manusia yang harus dipertahankan perusahaan karena keahliannya. Talent juga dapat diartikan sebagai karyawan yang dapat memiliki potensi untuk menjadi pemimpin masa depan di perusahaan (Pella, 2014). Berdasarkan definisi tersebut, yang dimaksud dengan manajemen bakat adalah suatu proses untuk memastikan kemampuan perusahaan untuk mengisi posisi penting dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan. (Tusang & Tajuddin, 2015).

a. Proses *Talent Management*

Menurut (Davis, 2016), *talent management* adalah pendekatan perusahaan yang direncanakan dan terstruktur untuk merekrut, mempertahankan, dan mengembangkan orang - orang bertalenta secara konsisten memberikan kinerja unggul. Jadi, proses manajemen talenta itu sendiri terdiri dari merekrut orang - orang yang berbakat, mempertahankan orang - orang yang berbakat itu agar tidak pindah ke perusahaan lain dan mengembangkan orang - orang berbakat tersebut agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Alfred Chandler yang di kutip oleh Cappelli (2014), tahapan program manajemen talenta yakni :

1. Menetapkan Kriteria Talenta (*Talent Criteria*)

Pada tahap ini memperjelas posisi - posisi terpenting, posisi - posisi yang memiliki risiko tertinggi atau posisi - posisi yang terkait dengan program pengembangan dalam program *talent management* . Selanjutnya serangkaian kegiatan dilakukan untuk menentukan kriteria calon pemimpin yang memenuhi syarat di perusahaan padasetiap level dan jabatan, yang meliputi kualitas karakter pribadi, pengetahuan bisnis dan fungsional, pengalaman karir, kinerja dan potensi penugasan.

Pada tahap ini dilakukan seleksi talenta untuk menentukan posisi dan jabatan pegawai. Proses ini terdiri dari dua elemen, yaitu mengidentifikasi bakat dan menarik bakat untuk bergabung dalam grup pusat pengembangan bakat.

1. Membuat Program Percepatan Pengembangan *talent management* (*Acceleration Development Program*)

Pada tahap ini, segala upaya dilakukan untuk merancang, merencanakan dan melaksanakan program percepatan pengembangan yang diberikan kepada setiap anggota dari program talent management.

2. Menugaskan Posisi Kunci (*Key Position Assigment*)

Pada tahap ini dilakukan penugasan dan penempatan bagi setiap anggota program talent management yang telah lulus evaluasi kelayakan kepemimpinan untuk menduduki jabatan yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Mengevaluasi Kemampuan Program (*Monitoring Program*)

Pada tahap ini, semua kegiatan dilakukan untuk memantau, memeriksa dan mengevaluasi kemajuan setiap kegiatan. Mengevaluasi perkembangan dan kemajuan yang dicapai oleh peserta program talent management dalam setiap penugasan yang berikan kepada mereka sebagai dasar pengambilan keputusan keputusan suksesi dan promosi.

4. Menyeleksi Group Pusat Pengembangan Talenta (*Talent Pool Selection*)

Pada tahap ini dilakukan seleksi talenta untuk menentukan posisi dan jabatan pegawai. Proses ini terdiri dari dua elemen, yaitu mengidentifikasi bakat dan menarik bakat untuk bergabung dalam grup pusat pengembangan bakat.

b. Sumber Talenta (*Talent Pool*)

Setiap kali Anda menjalankan strategi manajemen talenta, Anda membutuhkan talent pool, yaitu sekelompok orang yang telah diidentifikasi dapat dikembangkan dalam jangka waktu tertentu dan diperlakukan sebagai investasi. Menurut Davis (2016), perusahaan dapat menggunakan metode Talent Search Matrix yang menggabungkan sejumlah elemen yang dapat dikuantifikasi dan tidak dapat di kuantifikasi bila digabungkan akan memberikan gambaran profil seseorang yang dapat memberikan gambaran yang diharapkan berdasarkan hasil kinerja. Kualifikasi tingkat prestasi akademik dan profesional. Keterampilan mengidentifikasi kekuatan pribadi dan pengetahuan yang dibutuhkan. Potensi untuk mengidentifikasi tingkat tanggung jawab yang akan dipikul kandidat dan kuantifikasi adalah tingkat pencapaian yang harus dicapai kandidat dalam aspek operasional. Sedangkan sumber eksternal sebaiknya dijadikan sebagai pilihan kedua setelah sumber internal dan setelah dipastikan tidak ada lagi kandidat yang memadai di perusahaan sesuai dengan persyaratan yang di ajukan.

c. Ciri – Ciri Karyawan Bertalenta

Menurut Shahindra (2014), karyawan bertalenta (talent people) dapat diamati atau diperhatikan dari sikap dan perilakunya. Berikut ini adalah sikap atau perilaku karyawan bertalenta :

1. Karyawan bertalenta membuat dan merumuskan aturan (*breaking the rule*). Karyawan dengan talenta tinggi tidak segan – segan untuk membuat dan merumuskan aturan yang mampu meningkatkan kinerja.
2. Karyawan bertalenta memulai dan membuat perubahan.
3. Karyawan bertalenta menciptakan kreatifitas.

4. Karyawan bertalenta seringkali menjadi sumber informasi yang dapat di percaya di dalam unit atau organisasinya. Mereka memberikan data, saran dan kreatif membentuk hal baru yang penting dan mengubah ke arah yang lebih baik.
5. Karyawan bertalenta menciptakan inovasi.
6. Karyawan bertalenta mengarahkan karyawan.
7. Karyawan bertalenta memberi inspirasi dan memotivasi karyawan.

d. Tujuan *Talent Management*

Inisiatif dalam melaksanakan *talent management* dalam bisnis memiliki banyak tujuan. Menurut Smilansky (2017), tujuan utamanya adalah mengembangkan top management terbaik dalam menghadapi persaingan bisnis, mencari kandidat eksternal yang baik untuk mengisi pekerjaan kunci, saling mengisi talent antar unit yang berbeda, mempertahankan seorang bertalenta melalui kesempatan pengembangan karir, memperluas kelompok talent internal dengan memfokuskan pada sejumlah karyawan yang berbeda, dan membangun kebutuhan bersama untuk memiliki pemain terbaik sebagai kunci untuk keberhasilan bisnis mendatang. Adapun tujuan utama *talent management* diantaranya yaitu :

- 1). Proses rekrutmen yang benar

Talent management berfungsi untuk membantu perusahaan menemukan sumber daya manusia yang potensial dan bertalenta sehingga dapat bekerja dengan baik di perusahaan. Perusahaan dapat menjalankan sistem ini untuk memantau karyawan dan mengelolanya. Sehingga bisa mendapatkan karyawan yang fit, berbakat dan berkomitmen di bidangnya masing – masing. Kemampuan

untuk menjelaskan dekskripsi pekerjaan dan melacak data pelamar akan mempercepat dan memperjelas proses rekrutmen.

2). Mempertahankan karyawan

Dengan sistem yang tepat, *talent management* akan mempermudah pengumpulan informasi dari seluruh aktivitas produktivitas di perusahaan. Sebagai sebuah perusahaan, kita tentu ingin mempertahankan karyawan terbaik yang kita miliki, karyawan dengan kinerja tinggi. Dengan proses ini, perusahaan dapat secara langsung memantau evaluasi kinerja dan kontribusi apa yang telah diberikan oleh karyawan. Sehingga perusahaan sendiri dapat memberikan aspirasi karir bagi karyawan yang telah mengeluarkan segala daya upaya yang telah diberikan kepada perusahaan.

3). Meningkatkan interaksi antara karyawan dan manager

Keuntungan lain dari sistem manajemen talenta ini adalah meningkatkan interaksi antara karyawan dan juga manajer. Interaksi yang baik antara karyawan dan atasan akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

4). Menciptakan komunikasi yang efektif antar tim

Kerjasama tim dalam perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik antar individu dan tim akan mempermudah kerjasama untuk mengembangkan produktivitas dalam perusahaan.

e. Indikator *Talent Management*

Indikator, manajemen talenta menurut Barkhuzen (2014) yaitu:

1) *Talent acquisition*

Merupakan kegiatan mendapatkan, memikat, memperoleh, mengukur, dan merekrut calon-calon karyawan untuk memenuhi posisi/jabatan/peran yang dibutuhkan saat ini maupun dimasa yang akan datang.

2) *Talent development*

Adalah memajukan para talent yang dapat memberikan kontribusinya terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan.

3) *Talent retention*

Adalah strategi yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan karyawan berbakat dan untuk membuat karyawan yang bertalenta mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

2.2 *Employee Engagement*

Employee engagement adalah konsep yang dapat diukur dan diamati yang saling melengkapi dengan komitmen kerja dan citizenship (Azka, 2011). Sedangkan menurut (Albreth, 2010) *employee engagement* dapat di representasikan sebagai hubungan yang melibatkan dua arah yaitu antara karyawan dan perusahaan dimana kedua belah pihak ini saling menyadari kebutuhan satu dan yang lain serta dapat bekerja sama untuk mendapatkan kebutuhan tersebut. *Engagement* bukan hanya sekedar kerja keras, giat kerja, atau memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaannya, lebih dari itu melihat sampai mana karyawan dapat dengan maksimal meletakkan dirinya atas pekerjaan. Pendapat lain dikemukakan oleh (Kruse, 2012) *employee engagement*

merupakan komitmen secara emosional seorang karyawan pada perusahaan dan tujuannya. Komitmen emosional dapat diartikan karyawan benar-benar memperhatikan pekerjaannya dan perusahaan mereka. Karyawan tidak hanya bekerja untuk gaji, untuk promosi, tetapi mereka bekerja atas karena cinta terhadap perusahaan. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah kondisi pikiran yang positif dalam memenuhi pekerjaan yang dibuktikan dengan kekuatan, dedikasi dan keinginan untuk tetap Bersama perusahaan.

Employee engagement direpresentasikan sebagai hubungan dua arah antara karyawan dan organisasi dimana kedua belah pihak menyadari kebutuhan satu sama lain dan bekerja sama untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Engagement tidak hanya sekedar bekerja keras, aktif dalam bekerja, atau memiliki keterlibatan yang tinggi dalam bekerja, tetapi melihat sejauh mana karyawan dapat sepenuhnya menempatkan diri dalam bekerja (Albrecht, 2010). *Employee engagement* adalah rasa keterikatan emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan yang terbaik untuk membantu kesuksesan dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu. Organisasi yang terlibat memiliki kekuatan dan nilai otentik, dengan bukti kepercayaan dan keadilan yang jelas berdasarkan saling menghormati, keduanya memiliki janji dan komitmen antara pengusaha dan karyawan yang dipahami dan dipenuhi, (McLeod, 2009).

Engagement didefinisikan sebagai sikap yang positif, bermakna, dan motivasional, yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan (Schaufeli, 2010). Vigor ditandai dengan tingkat energi yang tinggi, ketangguhan, kemauan untuk mencoba, dan pantang menyerah dalam menghadapi tantangan. Dedikasi ditandai dengan perasaan dihargai, antusias, menginspirasi, berharga,

dan menantang. Penyerapan ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas, (Schaufeli, 2003). IES mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan nilai - nilai nya. Seorang karyawan yang terlibat menyadari konteks bisnis, dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk kepentingan organisasi. Organisasi juga harus bekerja untuk mengembangkan dan memelihara engagement , yang membutuhkan hubungan dua arah yaitu pemberi kerja dan karyawan (Robinson, 2004). Dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh beberapa tokoh diatas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan secara bermakna, dan memiliki energi motivasi yang tinggi, ketangguhan dan keinginan untuk berusaha, serta pantang menyerah dalam menghadapi tantangan dengan penuh konsentrasi pada tugas yang selaras dengan nilai dan tujuan organisasi.

a. Tipe *Employee Engagement*

Menurut Gallup Organization (2004) tingkat engagement dapat dikelompokkan menjadi 3 jenis karyawan yaitu :

a) Engaged

Seorang karyawan yang dikatakan "*Engaged*" Ketika ia bekerja dengan passionnya dan ia merasakan sebuah hubungan yang kuat dengan perusahaan tempat ia bekerja kemudian dapat menciptakan inovasi dan menggerakkan perusahaan kedepan.

b) Not Engaged

Seorang karyawan yang dikatakan "*Not Engaged*" saat mereka melewati hari-hari kerjanya seperti "*Sleepwalking*" atau fisiknya ada tapi otaknya tidak fokus ke pekerjaannya, malah memikirkan yang lain. Mereka

bekerja berdasarkan waktu, tidak menggunakan energi atau passionya mereka.

c) *Actively Disengaged*

Seorang karyawan yang dikatakan “*Actively Disengaged*” mereka tidak menyukai pekerjaannya dan seolah-olah menyukainya. Mereka berusaha menutupi ketidaksukaan itu. Setiap harinya, kinerja yang mereka hasilkan akan berbeda dengan rekan kerjanya yang terikat (*Engaged*)

b. Indikator *Employee Engagement*

Ada empat elemen utama dari *Employee Empowerment* yang dikembangkan oleh J.Richard Hackman. Keempat elemen ini menjelaskan aspek-aspek yang penting dalam memberdayakan karyawan dan meningkatkan motivasi intrinsik mereka. Berikut adalah penjelasan tentang masing-masing elemen :

1. *Choice* (Pilihan)

Choice mengacu pada sejauh mana karyawan diberi kebebasan dan kewenangan untuk membuat keputusan terkait pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki pilihan merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka, termasuk bagaimana mereka melaksanakan tugas, mengatur waktu, dan mengambil keputusan terkait pekerjaan. Pemberian pilihan ini memberikan rasa otonomi kepada karyawan dan meningkatkan motivasi intrinsik mereka.

2. *Competency* (Kemampuan)

Competency berkaitan dengan sejauh mana karyawan merasa memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Melalui pelatihan pengembangan keterampilan, dan pembagian tanggung jawab yang tepat, organisasi dapat memastikan karyawan memiliki pengetahuan dan

keterampilan yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa kompeten, mereka merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk menghadapi tugas yang menantang.

3. *Meaningfulness* (Arti)

Meaningfulness menyoroti pentingnya karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti dan relevansi yang signifikan. Karyawan perlu melihat hubungan antara tugas yang mereka lakukan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami kontribusi mereka terhadap pencapaian organisasi, karyawan dapat merasa lebih terhubung emosional dengan pekerjaan mereka. Arti ini dapat muncul dari kesadaran tentang dampak positif yang mereka berikan kepada orang lain, atau kepuasan yang didapat dari pekerjaan yang dianggap penting dan bermakna.

4. *Impact* (Dampak)

Impact mengacu pada persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka memiliki dampak yang signifikan. Karyawan perlu melihat bahwa tindakan dan usaha mereka berkontribusi secara nyata terhadap hasil dan hasil akhir yang diinginkan. Mereka perlu melihat bahwa upaya mereka diakui dan dihargai, serta memiliki pengaruh pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak yang nyata, mereka merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

2.3 Kinerja Karyawan

Wibowo (2010) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian seseorang atas hasil pekerjaannya. Sedangkan Moehariono (2010) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah upaya dalam mencapai tujuan

organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Silaen, et al ., 2021).

Sedarmayanti dalam (Yudha, 2018) mengemukakan kinerja ialah hasil kerja yang mampu diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, selaras dengan tanggung jawabnya yang secara formal ialah bentuk usaha untuk mencapai tujuan organisasi dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Analisa dalam (Andini, 2021) berpendapat bahwa kinerja adalah apa yang diharapkan oleh tenaga dan juga perusahaan sehingga tujuan dapat tercapai.

Robbins dalam (Andini, 2021) menjelaskan konsep penilaian kinerja dapat berupa :

- a. Penilaian sikap, berhubungan dengan penilaian watak dan karakter seseorang.
- b. Penilaian perilaku, menilai seseorang dalam bertindak.
- c. Penilaian hasil, penilaian yang memfokuskan pada hasil kerja yang telah dikerjakan seseorang dalam bekerja.
- d. Penilaian kontigensi, pendekatan ini sering dikaitkan pada situasi yang diperkirakan akan terjadi ataupun tidak terjadi.

a. Dampak kinerja karyawan

Rivai dalam (Andini,2021) mengemukakan manfaat pengelolaan kinerja karyawan yaitu :

- a. Terciptanya kesempatan perbaikan prestasi yang bertujuan meningkatkan kinerja

- b. Membantu dalam pengambilan keputusan terkait penempatan dalam promosi
- c. Bahan evaluasi dan juga perbaikan kinerja
- d. Menjadi konsep pelatihan dalam pengembangan karyawan
- e. Berlangsungnya komunikasi dan pertukaran informasi sebagai wujud umpan balik yang berdampak pada kemajuan dan peningkatan bersama antar karyawan dan juga perusahaan

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Wibowo dalam (Nelfianti, Yuniasih, dan Wibowo 2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a. Berorientasi pada manfaat organisasi
- b. Keakuratan dalam pengambilan keputusan serta Tindakan
- c. Manajemen sumber daya manusia yang optimal
- d. Pengimplementasian program untuk efektivitas organisasi
- e. Peran manajerial dalam proses pelaksanaan kerja
- f. Kepuasan akan desain kerja
- g. Pelaksanaan fungsi operasional manajemen kinerja
- h. Budaya organisasi yang baik
- i. Efektivitas kerja sama tim

c. Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja menurut Agung dalam (Andini, 2021) adalah

- a. Kualitas kerja

Pengukuran capaian menjadi sebuah hal penting dengan melihat kualitas dari setiap pekerjaan yang dilakukan.

b. Kuantitas kerja

Terkait dengan kemampuan dalam mencapai target dengan jumlah yang telah ditentukan atau bahkan melampaui jumlah yang telah ada.

c. Ketepatan waktu

Kinerja yang maksimal adalah kinerja yang memahami tentang pengelolaan waktu yang seefisien mungkin.

d. Efisiensi

Proses pelaksanaan yang dapat mempertimbangkan hasil dan juga biaya yang telah disiapkan.

e. Perilaku kerja

Model kerja karyawan dalam menjalankan aktifitas dan juga tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

2.4 Tinjauan Empirik

Tusang & Tajuddin (2015) dalam *“Research of Talent Management Practices as a Strategy to Influence Employee Engagement and its Affect The Organization Perfomance”*. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Talent Management* terhadap *Employee Engagement* dan hasil ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang disebutkan dalam literatur. Temuan ini dihasilkan melalui penelitian yang mengeksplorasi pemahaman tentang praktik manajemen bakat sebagai strategi untuk mempengaruhi kinerja dalam organisasi. Persamaan penelitian yaitu adanya variable *Talent Management* dan *Employee Engagement*. Lokasi penelitian juga berbeda dari penelitian.

Pengalaman dalam sebuah penelitian sangat penting karena menjadi sebuah landasan mengenai tujuan dari pemecahan masalah yang akan diteliti oleh peneliti, maka dari itu peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang

tidak jauh terlepas dari masalah **Pengaruh *Talent Management* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan** berikut daftarnya :

Tabel 2.1 Tinjauan Empirik

| No | Penulis | Judul | Metode penelitian | Hasil penelitian |
|----|------------------------------|---|--|--|
| 1. | Risky Mubaraq, Tahun 2020 | Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Engagement Performance dengan Employee Engagement sebagai variable mediasi (Pada Karyawan Bagian Produksi CV Sumber Rejeki Baru Di Magelang. | Penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik sampling jenuh atau sensus sampling atau jumlah responden adalah 40 karyawan bagian produksi CV Sumber Rejeki Baru. Untuk Menganalisis data, peneliti .menggunakan Path Analysis dengan bantuan SPSS versi 25, dengan kata lain | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Talent Management berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement pada tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. 2. Talent Management berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Employee Engagement sebagai variable mediasi pada tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. |

| | | | | |
|----|--|---|---|---|
| | | | menggunakan metode kuantatif. | |
| 2. | Jyotsna Bhatnagar, Tahun 2019 | Talent Management Strategy of Employee Engagement in Indian ITES Employee : Key to Retention. | Pengujian variable menggunakan Chronbach. Teknik pengumpulan data menggunakan metode campuran dengan kuesioner yang diisi sendiri, wawancara kelompok fokus, sumber sekunder. | Keterlibatan karyawan yang lebih baik, Talent Management dan strategi retensi dapat diterapkan di sector BPO/ITES di Indian. |
| 3. | Opas Piansoongnern, Pacapol A nurit, Tahun 2019. | Talent Management : Quantitative and Qualitative studies of HR Practitioner in Thailand | Pengujian variabel menggunakan Chronbach. Teknik pengumpulan dara menggunakan kuesioner, mewawancarai 40 praktisi SDM da mewawancara telepon dengan konsultan. | Setiap organisasi atau perusahaan di Thailand memiliki program Talent Management dengan istilah yang berbeda-beda. Talent Management yang diterapkan sangat mempengaruhi penilaian kinerja karyawannya yang tinggi. |

| | | | | |
|----|--|--|---|--|
| 4. | Ivon Christiany Sapatra, Tahun 2019. | Evaluasi Perubahan Strategy Talent Management pada PT. GMF Aeroasia. | Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan wawancara, pengumpulan data sekunder dan pengamatan di lapangan yang di dukung. | Penerapan Talent Management menjadi hal yang sangat krusial bagi tercapainya tujuan perusahaan. |
| 5. | Regyta Pertama Fujiani Hariyanto, Ary Ferdian, Tahun 2019. | Pengaruh Talent Management terhadap Employee Engagement (Studi Kasus Pada Kantor Badan pelaksana kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom. | Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kepada 74 responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki 37 pernyataan dengan skala likert. Metode pengambilan sampel yang | Hasil yang diperoleh pada penelitian ini meunjukkan bahwa Talent Management berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement pada kantor Badan Pelaksanaan Kegiatan Yayasan Pendidikan. |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | <p>digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan Teknik sampling jenuh. Dalam menjelaskan hasil penelitian, Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier.</p> | |
|--|--|--|---|--|

2.5 Defenisi Operasional

1. *Talent Management*

Talent Management merupakan sebuah cara atau sistem untuk mendapatkan penilaian yang tepat terhadap masing-masing karyawan di perusahaan. Hasil dari penilaian tersebut berguna untuk melihat dan menilai apakah karyawan mampu untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

2. *Employee Engagement*

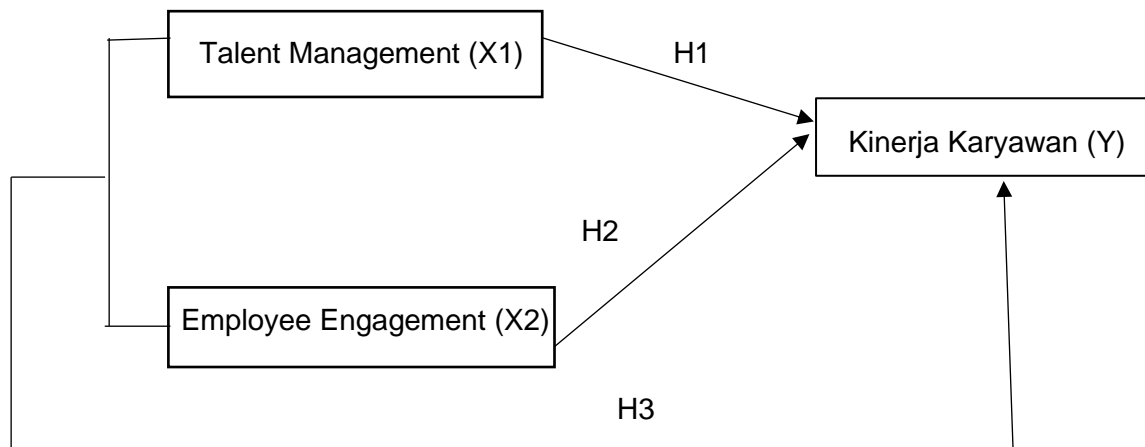
Employee Engagement merupakan keterkaitan karyawan dalam suatu kondisi, sikap atau perilaku seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan sikap semangat, dedikasi dan keasyikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja ialah proses dan hasil kerja yang telah diselesaikan oleh karyawan atau sekelompok karyawan sesuai kewenangan dimiliki sebagai usaha agar tujuan organisasi tercapai.

2.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2014) Pengertian Kerangka Berpikir adalah pola yang memiliki konsep bagaimana teori dapat dihubungkan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang berpengaruh. Kerangka pikir di rancang berdasarkan pada hasil tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang sesuai atau terkait. Kerangka berpikir ini adalah sebuah argumentasi pendapat kita dalam merumuskan suatu hipotesis. Di sebuah perusahaan kinerja karyawan merupakan tokoh penting yang dapat dijadikan indikator perusahaan dalam mengerti keadaan ataupun perkembangan perusahaan itu tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu melalui cara meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Salah satu untuk mencapai kinerja karyawan yang meningkat adalah dengan keterkaitan karyawan dengan *Talent Management* dan *Employee Engagement*. Berdasarkan uraian diatas, maka gambar kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara dan pedoman serta arah dalam penelitian yang disusun secara teori yang terkait, dimana suatu hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan dua variabel atau lebih. (Purwanti, 2013).

H1 : *Talent Management* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

H2 : *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

H3 : *Talent Management* dan *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada falsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian kuantitatif ini merupakan analisis data kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain yang terkumpul. Dalam penelitian ini memiliki tiga variabel yakni X1 (*Talent Management*), X2 (*Employee Engagement*), dan Y (Kinerja Karyawan).

3.2 Tempat dan Waktu

Lokasi ini dilaksanakan di Jl. Letjen Hertasning No.Blok B, Pandang Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222. Adapun waktu penelitian dikerjakan kurang lebih 3 (tiga) bulan yakni dari bulan Juni hingga Agustus 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sangat penting untuk memiliki informasi yang tepat tentang populasi penelitian untuk melakukan penelitian secara etis, mengikuti protocol yang ditetapkan, dan memberikan temuan yang dapat diverifikasi. Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri

dari objek dan subjek dengan atribut dan karakteristik yang telah ditentukan.

2. Sampel

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa sampel mewakili populasi secara keseluruhan karena fakta bahwa sampel tersebut memiliki ciri-ciri tertentu. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 38 orang yang bekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa dalam kasus ketika ada sedikit orang untuk dijadikan sampel dan populasi, teknik yang dikenal sebagai “sampel jenuh” digunakan. Jumlah partisipasi dalam penelitian ini berjumlah 38 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, Adapun data yang digunakan bersumber dari :

1. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini data primer yang digunakan yaitu data hasil pengisian responden terhadap kuesioner mengenai pengaruh *Talent Management* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder yang digunakan dalam

penelitian ini berupa jurnal, buku dan penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sebagai bahan penelitian digunakan beberapa metode sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi bertujuan untuk mengetahui kondisi awal d ilokasi penelitian. Hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran kondisi tentang dampak abrasi yang terjadi di lokasi penelitian

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawab. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar. Teknik ini dilaksanakan dengan memberikan pertanyaan terstruktur kepada responden yang disajikan dalam bentuk daftar pernyataan tertutup untuk memudahkan penelitian dalam melakukan analisis data.

c. Dokumentasi

Proses pengambilan data dapat juga dilakukan dengan cara dokumentasi. Data yang didapatkan berupa dokumen atau arsip merupakan pengertian dari dokumentasi. Sumber data dapat berupa dokumen elektronik, foto ataupun Bahasa tertulis.

3.6 Pengukuran Variabel

1. Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab terhadap timbulnya variabel terikat. Pada penelitian ini variabel Independen yang digunakan yaitu *Talent Management (X1)* dan *Employee Engagement (X2)*.

2. Variabel Terikat (*Dependen*)

Variabel terikat ialah variabel yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Pada penelitian ini variabel terikat yang digunakan yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.7 Instrument Penelitian

Pengamatan fenomena alam atau fenomena sosial diukur menggunakan sebuah alat, yakni instrument penelitian. Jika dispesifikkan seluruh fenomena ini dikenal dengan variabel penelitian (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan skala likert yaitu :

Tabel 3.1 Penilaian Skala Likert

| No | Opsi Jawaban | Penelitian |
|----|---------------------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Cukup Setuju(CS) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

3.8 Analisis Data

Modal dalam analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi yaitu mempelajari ketergantungan satu variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), yang bertujuan untuk memprediksi rata – rata populasi atau nilai rata – rata variabel dependen didasarkan nilai variabel independent yang diketahui.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas yaitu tingkat kepastian data yang terjadi pada obyek penelitian dengan menggunakan data yang dihasilkan oleh peneliti. Oleh karena itu, data yang valid mengacu pada data yang tidak memiliki perbedaan antara data yang diperoleh peneliti dengan data yang sebenarnya dihasilkan oleh objek penelitian (Sugiyono, 2018).

2. Uji Reabilitas

Menurut Nasution dalam Purwianti (2017), uji reabilitas yakni alat untuk mengukur variabel kuesioner atau indikator penyusunannya. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila tanggapan seseorang terdapat item tersebut konsisten. Menurut Ghozali dalam Purwianti (2017) uji reabilitas menggunakan *Chochbach Alpha*. Nilai $> 0,6$ merupakan *Cronbach Alpa* yang dapat diterima pada pernyataan kuesioner.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi secara normal atau sebaliknya. Pada penelitian ini menggunakan uji statistik *One-Simple Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai signifikan di atas 0.05 berarti tidak ada perbandingan yang signifikan antara data yang diuji dan data normal standar, yang artinya data yang di uji normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari Uji Multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel *independent* yang tidak bergantung satu sama lain yang memiliki kolerasi sempurna atau mendekati sempurna satu sama lain. Kriteria pengukuran uji multikolinearitas yaitu

- 1) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* > 10 , menunjukkan terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$, atau sama dengan nilai *VIF* < 10 , menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan terjadi ketidaksamaan variansi. Heteroskedastisitas terjadi jika terdapat titik yang berbentuk suatu pola tertentu dan berlaku sebaliknya.

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian yang menggunakan berbagai model pemeriksaan informasi relaps, relaps banyak merupakan model yang dapat digunakan untuk memutuskan sejauh mana dampak elemen otonom pada variabel dependen. Dalam hubungan fungsional antara variabel dependen dan analisis regresi berganda berbentuk ketika dua atau lebih variabel indenpen berpengaruh terhadap variabel dependen

Sugiyono mengatakan bahwa analisis regresi linier berganda mengungkapkan bagaimana sejumlah variabel independent (bebas) mempengaruhi variabel dependen (tergantung).

Berikut persamaan regresi linier berganda : $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Koefisien Konstanta

B1 B2 = Koefisien Regresi

X1 = Talent Management

X2 = Employee Engagement

E = Nilai eror

3.10 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji Signifikan (Uji-t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial.

Dasar pengambilan keputusan :

Dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS (Statistical Package for Social Science) Versi 22, dengan menggunakan angka probabilitas signifikan. Apabila angka probabilitas signifikan $> 0,05$ maka H1 diterima dan H2 ditolak. Apabila angka probabilitas signifikan $< 0,05$ maka H1 ditolak dan H2 diterima.

b. Uji Simultan (f)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada derajat kesalahan 5% ($=0,05$). Apabila nilai Fhitung $>$ dari nilai Ftabel maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial. Dasar pengambilan keputusan :

Dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS (Statistical Package for Social Science) Versi 22, dengan menggunakan angka probabilitas signifikan. Apabila angka probabilitas signifikan $> 0,05$ maka H1 diterima dan H2 ditolak. Apabila angka probabilitas signifikan $< 0,05$ maka H1 ditolak dan H2 diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan kontribusinya terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai r^2 maka pengaruh variabel bebas dianggap kuat dan sebaliknya semakin kecil nilai r^2 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dianggap lemah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan



Gambar 4.1 Profil Perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

Berawal diakhir abad ke 19 perkembangan ketenagalistrikan Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal belanda yang bergerak dibidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. PT. PLN (Persero) cabang makassar mempunyai luas wilayah kerja 5.372,4 km², yang meliputi : Kota Makasar, Kabupaten Maros, Kabupaten Pangkep, Kabupaten Gowa dan Kabupaten Takalar, dengan total 35 unit kerja, masing-masing 4 unit Rayon, 6 unit Ranting, 15 unit Kantor Jaga dan 11 unit Lides. Semua wilayah tersebut mendapat suplai tenaga listrik dari 12 Gardu Induk tersebut yang dihubungkan dari sistem Sulsel dengan jaringan transmisi 150, 70 dan 30 KV. Beban puncak pada sistem Sulsel yang mencatut wilayah kerja Cabang Makassar sebesar 222 KW.

Selain dari sistem Sulsel, PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel-Sultra cabang Makassar mensuplai masyarakat kepulauan dengan pembangkit sendiri (diesel/solated) pada 11 pulau yang tersebar di Makassar, Kabupaten Pangkep

dan Takalar. Berikut merupakan tahun-tahun penting dalam sejarah kelistrikan pada PLN cabang Makassar. Berawal dari tahun 1914 di Makassar dan sekitarnya perusahaan ketenagalistrikan sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda di Indonesia. Saat itu *Electriciteit Weizen* merupakan Lembaga yang mengelola penyediaan tenaga listrik. Konon di kota Makassar pembangkit listrik yang pertama kali terpasang yaitu berlokasi di pelabuhan Makassar dengan menggunakan mesin uap. Dikarenakan pertumbuhan kota Makassar yang diikuti meningkatnya kebutuhan tenaga listrik, maka pada tahun 1925 dibangun Pusat Listrik Tenaga Uap (PLTU) ditepi sungai Jeneberang daerah Pandang-pandang, Sungguminasa. PLTU tersebut berkapasitas 2.000 KW. Sejarah mencatat bahwa PLTU Pandang-pandang Sungguminasa ini hanya mampu beroperasi hingga tahun 1957. Tahun 1975 pada pertengahan tahun perusahaan ketenagalistrikan di kota Makassar dinasionalisasi, sebagai dampak perkembangan politik pemeritahan Negeri Kesatuan RI. Selanjutnya perusahaan ketenagalistrikan diserahkan kepada perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar, PLN Makassar ini memiliki wilayah operasi perusahaan terbatas yakni hanya di kota Makassar.

Tahun 1990 dalam peraturan pemerintahan No.17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa ketenagalistrikan. Kemudian tahun 1992 pemerintahan memberikan kesempatan pada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik. Sehingga dengan kebijakan tersebut pada bulan Juni 1994 status PLN dialihkan dari perusahaan umum menjadi perusahaan perseroan (Persero).

PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan adalah cabang PT. PLN (Persero) cabang Makassar. PT. PLN (Persero) cabang Makassar sendiri dibagi menjadi dua yaitu PT. PLN Makassar Selatan dan PT. PLN Makassar Utara. PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan mencakup PLN Rayon Malino, Rayon

Panakkukang, Rayon Takalar, Rayon Mattoangin, Rayon Sungguminasa, Rayon Kalebajeng. Bidang usaha kegiatan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan mencakup pasang baru, langganan khusus hingga tambah daya, selain itu sebagai perusahaan penyedia listrik, PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan memiliki kegiatan yaitu mendistribusikan bahan material listrik masing-masing rayon sesuai permintaan yang dibutuhkan, seperti bahan material jaringan tegangan rendah, bahan material jaringan tegangan tinggi, bahan material jaringan tenaga menengah sampai dengan sambungan rumah dan alat pengukur dan pembatas.

a. Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

Menjadi PLN pengelola system distribusi dan pelayanan pelanggan listrik terbaik di Indonesia dan #1 pilihan pelanggan untuk solusi energi di Sulawesi Selatan

Misi :

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan

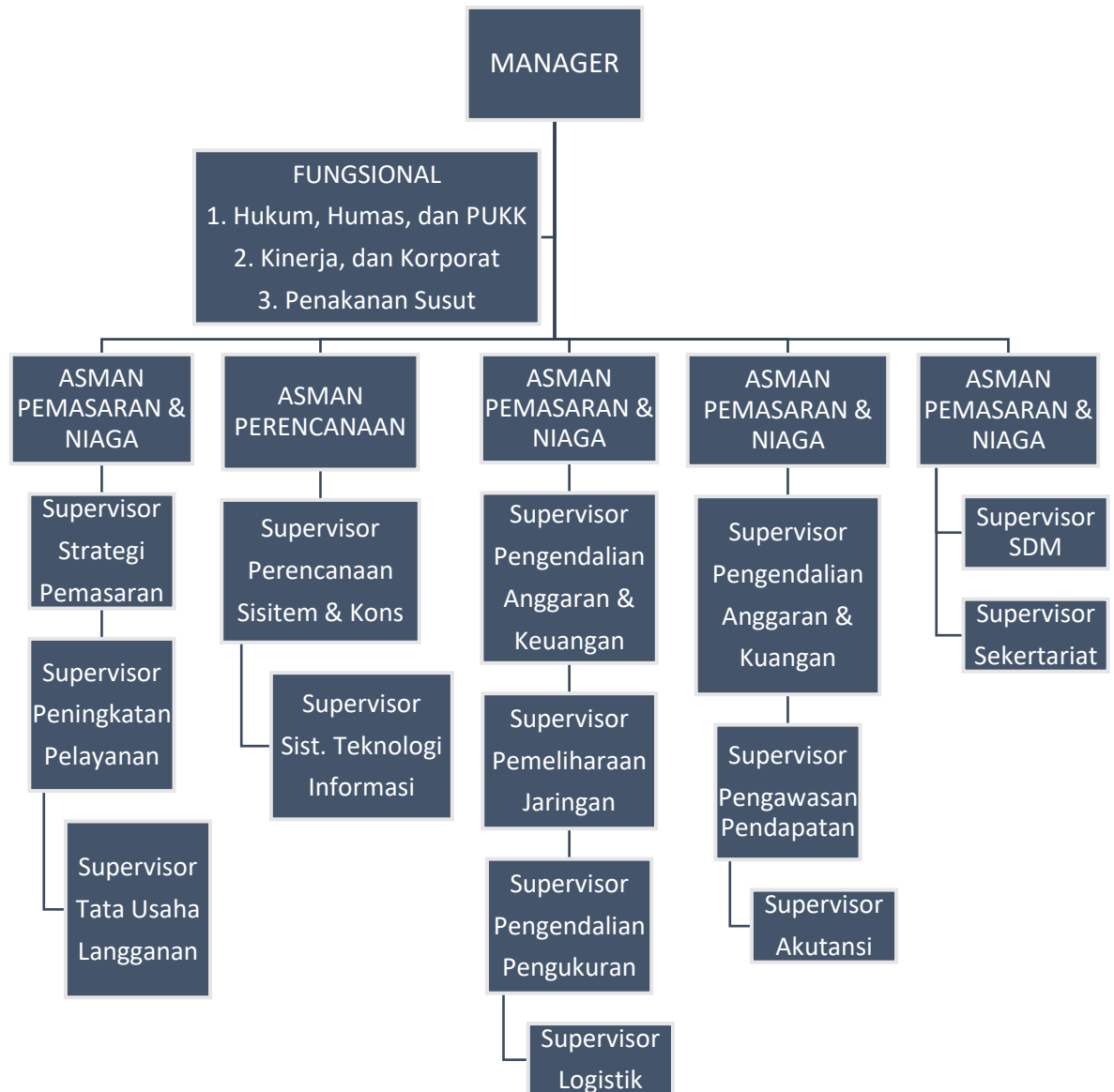
b. Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam menjalankan serta mencapai tujuan perusahaan, maka salah satu yang menjadi perhatian adalah struktur organisasi yang baik dan tersusun.

Struktur organisasi pada dasarnya menganut cara pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab, serta kedudukan para personal perusahaan.

Adapun struktur organisasi yang ada di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan yakni sebagai berikut :

Struktur Organisasi PT. PLN UP3 Makassar Selatan



Gambar 4.2 : Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

c. Tugas dan Tanggung Jawab

Berdasarkan struktur organisasi di atas, adapun tugas dan tanggung jawab setiap bidang PT. PLN (Persero) Makassar Selatan sebagai berikut :

1. Manager

- a. Merumuskan sarana kerja berdasarkan target perusahaan sesuai petunjuk dari perusahaan induk.
- b. Menyusun konsep kebijakan teknis berdasarkan program kerja perusahaan.
- c. Menganalisa dan mengevaluasi kinerja untuk mencapai target yang telah ditetapkan.
- d. Mengarahkan dan mengendalikan kegiatan pendistribusian pembangkit tenaga listrik.
- e. Mengkoordinasikan pelayanan dan pengembangan kelistrikan dengan instansi terkait.
- f. Memeriksa dan menandatangani bukti-bukti pengesahan, penerimaan dan pengeluaran, surat dinas, surat perintah kerja, dan surat resmi lainnya sebagai upaya untuk melaksanakan pengawasan atau pengembalian.

2. Asman Pemasaran dan Niifa

Mengkoordinasikan dan mengarahkan serta mengendalikan strategi pemasaran, peningkatan pelayanan, dan tata usaha langganan

3. Asman Perencanaan

Mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengendalikan sistem perencanaan, dan pemanfaatan serta peningkatan sistem teknologi informasi

4. Asman Distribusi

Mengkoordinasikan, mengarahkan serta mengendalikan operasi distribusi dan penerbitan, pemeliharaan jaringan, pengendalian pengukuran, dan logistic.

5. Asman Keuangan

Mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengendalikan anggaran dan keuangan, pengawasan pendapatan, dan pencatatan keuangan (akuntansi)

6. Asman SDM dan Administrasi

Mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengendalikan sumber daya manusia perusahaan dan sekretariat.

4.2 Deskripsi Responden Penelitian

Karakteristik responden merupakan salah satu elemen dalam menganalisa suatu masalah, hal ini dimaksudkan agar dalam pengambilan keputusan, semua elemen-elemen yang terkait dengan objek dalam penelitian atau permasalahan dapat memperoleh sebuah hasil yang kompetitif, tentunya dalam pendekatan keilmuan karakteristik responden menjadi landasan dalam mengelompokkan hingga mengkategorikan responden yang merupakan dasar dari interpretasi variabel dalam penelitian, tujuan dalam penetapan karakteristik responden ialah untuk mengetahui sebuah gambaran mengenai objek penelitian. Adapun dalam pengelompokkan karakteristik responden, yakni, jenis kelamin, usia, Pendidikan dan masa kerja. Berikut ini hasil interpretasi responden terkait variabel dalam penelitian ini :

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa mayoritas responden karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, yaitu perempuan berjumlah 10 orang dan responden laki-laki berjumlah 28 orang untuk lebih jelasnya pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

| Jenis kelamin | Jumlah |
|---------------|--------|
| Laki- laki | 28 |
| Perempuan | 10 |
| total | 38 |

Sumber : di olah di SPSS 25

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Jenis usia merupakan salah satu hal yang penting dalam melihat dan menafsirkan mengenai permasalahan dalam objek penelitian. Pada umumnya, usialah yang paling berpengaruh terhadap tingkat kualitas seseorang. Pada penelitian yang dilakukan diperoleh usia responden pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2 Responden berdasarkan usia

| Usia | Jumlah |
|-------------|--------|
| 20-30 tahun | 15 |
| 31-40 tahun | 18 |
| >40 tahun | 5 |
| Total | 38 |

Sumber : di olah di SPSS 25

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel dibawah ini, diketahui responden pada penelitian ini mempunyai jenjang Pendidikan yang berbeda-beda. Pendidikan responden tertinggi yaitu S1 dengan total responden 18 orang. D3 sebanyak 7 orang dan SMA sebanyak 13 orang dengan total responden 38 orang.

Tabel 4.3 Responden Pendidikan Terakhir

| Pendidikan | Jumlah |
|------------|--------|
| SMA | 13 |
| D3 | 7 |
| S1 | 18 |
| Total | 38 |

Sumber : di olah di SPSS 25

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan dari deskripsi penelitian ini yaitu untuk menjelaskan masing-masing variabel pada penelitian yang berdasarkan hasil dari jawaban oleh para responden yang telah melakukan pengisian pada pernyataan kuesioner yang telah peneliti sudah bagikan.

Tabel 4.4

Deskripsi Variabel *Talent Management*

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| X1.1 | 38 | 1 | 5 | 4,43 | ,594 |
| X1.2 | 38 | 1 | 5 | 3,90 | ,709 |
| X1.3 | 38 | 2 | 5 | 4,00 | ,555 |
| Valid N (listwise) | 38 | | | | |

Sumber : Data di olah di SPSS 25

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan oleh peneliti untuk *variabel talent management* ditemukan bahwa indikator yang di nilai untuk responden menjadi indikator penting dalam *talent management* adalah indikator X1.1 karyawan memiliki bakat dalam bidang atau devisinya masing-masing, hal ini terbukti dasar melihat nilai mean yang diperoleh yakni 4,43 dan merupakan nilai tertinggi dari indikator lain. Hal ini mencerminkan bahwa responden menganggap talent management dapat dilihat dengan baik oleh karyawan menurut bakat dan devisinya masing-masing.

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel *Employee Engagement*

| Descriptive Statistics | | | | | |
|-------------------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| X2.1 | 38 | 1 | 5 | 3,78 | ,768 |
| X2.2 | 38 | 2 | 5 | 3,68 | ,859 |
| X2.3 | 38 | 1 | 5 | 3,86 | 1,223 |
| X2.4 | 38 | 2 | 5 | 3,75 | ,670 |
| Valid N (listwise) | 38 | | | | |

Sumber : Data diolah di SPSS 25

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan oleh peneliti untuk variabel *employee engagement* ditemukan bahwa indikator yang dinilai untuk responden menjadi indikator yang paling penting dalam keterikatan karyawan adalah X2.3 pegawai mampu menerima setiap tugas dan arahan dari atasan, hal itu terbukti dasar melihat nilai mean yang diperoleh yakni 3,86 dan merupakan nilai tertinggi dari indikator yang lain. hal ini mencerminkan bahwa responden menganggap tugas dan arahan dari atasan dapat dikerjakan dengan baik

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

| Descriptive Statistics | | | | | |
|-------------------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Y1.1 | 38 | 2 | 5 | 3,81 | ,591 |
| Y1.2 | 38 | 2 | 5 | 3,93 | ,730 |
| Y1.3 | 38 | 2 | 5 | 4,22 | ,800 |
| Y1.4 | 38 | 3 | 5 | 3,25 | ,829 |
| Y1.5 | 38 | 3 | 5 | 3,22 | ,817 |
| Valid N (listwise) | 38 | | | | |

Sumber: Data di olah di SPSS 25.

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan oleh peneliti untuk variabel kinerja karyawan ditemukan indikator yang nilai untuk responden menjadi indikator paling penting dalam membentuk kinerja karyawan adalah Y1.3 yakni ketepatan waktu, hal ini terbukti dasar melihat mean yang diperoleh yakni 4,22 dan merupakan nilai tertinggi dari indikator yang lain. Hal ini mencerminkan bahwa responden menganggap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan baik oleh ketepatan waktu yang dibentuk oleh perusahaan.

4.3 Analisis Variabel Penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel tersebut. Pada deskripsi data atau Bab IV ini penulis akan membahas dan menyajikan dari hasil data yang diperoleh pada saat penelitian di lapangan. Data diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan program SPSS 25, Uji Validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.7 Uji Validitas Instrumen variable X dan Y

| Variabel | Item (Butir) | Kevalidan | Keterangan |
|----------|--------------|-----------|---|
| X1 | X1.1 | Valid | karena nilai r hitung 0,726 > r tabel 0,320 |
| | X1.2 | Valid | karena nilai r hitung 0,838 > r tabel 0,320 |
| | X1.3 | Valid | karena nilai r hitung 0,703 > r tabel 0,320 |
| X2 | X2.1 | Valid | karena nilai r hitung 0,837 > r tabel 0,320 |
| | X2.2 | Valid | karena nilai r hitung 0,874 > r tabel 0,320 |
| | X2.3 | Valid | karena nilai r hitung 0,700 > r tabel 0,320 |
| | X2.4 | Valid | karena nilai r hitung 0,601 > r tabel 0,320 |
| Y | Y1.1 | Valid | karena nilai r hitung 0,404 > r tabel 0,320 |
| | Y1.2 | Valid | karena nilai r hitung 0,328 > r tabel 0,320 |
| | Y1.3 | Valid | karena nilai r hitung 0,427 > r tabel 0,320 |
| | Y1.4 | Valid | karena nilai r hitung 0,370 > r tabel 0,320 |
| | Y1.5 | Valid | karena nilai r hitung 0, > r tabel 0,320 |

Sumber: Data diolah di SPSS 25

Berdasarkan tabel terkait hasil pengujian validitas dengan seluruh indicator pernyataan yang tertuang dalam kuesioner sebagai alat ukur *talent management* dan *employee engagement* pada kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, didapatkan hasil untuk keseluruhan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,320. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat

disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada kuesioner dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Pada pengujian ini dilakukan uji *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel. *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa nilai yang dapat diterima dari pernyataan kuesioner adalah $> 0,6$.

Tabel 4.8

Hasil Uji Realibilitas

| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | Keterangan |
|----------------------------|-----------------------|------------|
| <i>Talent Management</i> | 0,703 | Reliabel |
| <i>Employee Engagement</i> | 0,719 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,706 | Reliabel |

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan pada hasil tabel diatas didapatkan hasil variabel *talent management* sebesar 0,703, variabel *employee engagement* sebesar 0,719, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,706. Berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa semua deskripsi variabel reliabel

4.6 Uji Asumsi Klasik

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk pengujian tentang kenormalan distribusi data. Pengujian normalitas karena pada analisis statistic parametik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah nilai residual tersebut harus terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas data digunakan uji Kolmogrov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikan 5% berdasarkan data dengan bantuan program

computer SPSS Versi 25, dapat diketahui nilai Asymp Sig yang merupakan acuan untuk mengatakan bahwa nilai residual tersebut dapat dikatakan terdistribusi normal atau tidak, dengan memperhatikan tabel berikut :

**Tabel 4.9 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N | | 38 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.45781968 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .184 |
| | Positive | .184 |
| | Negative | -.106 |
| Test Statistic | | .184 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .220 ^c |

Sumber : data diolah di SPSS 25

Berdasarkan hasil uji normalitas antara variabel X dan Y diperoleh nilai signifikansi 0,220 lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

4. Uji Multikolonieritas

Penelitian ini menggunakan uji multikolonieritas yang merupakan bentuk pengujian untuk syarat analisis regresi ganda. Alasan menggunakan uji multikolonieritas dengan tujuan untuk mengetahui terjadi atau tidak multikolonieritas diantara variable bebas dalam suatu model regresi dengan menguji nilai VIF (Variabel Inflation Factor) dan nilai tol (Tolerance) kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai tolerance lebih besar dari $> 0,10$ dan nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$, maka tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel bebas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolonieritas

| Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Coefficients ^a | | | |
|-----------------------------|------------|---------------------------|---------------------------|------|-----------|-------|
| B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| -.436 | 8.272 | | -.053 | .958 | | |
| .620 | .776 | .157 | .799 | .430 | .588 | 1.701 |
| .840 | .489 | .337 | 2.710 | .095 | .588 | 1.701 |

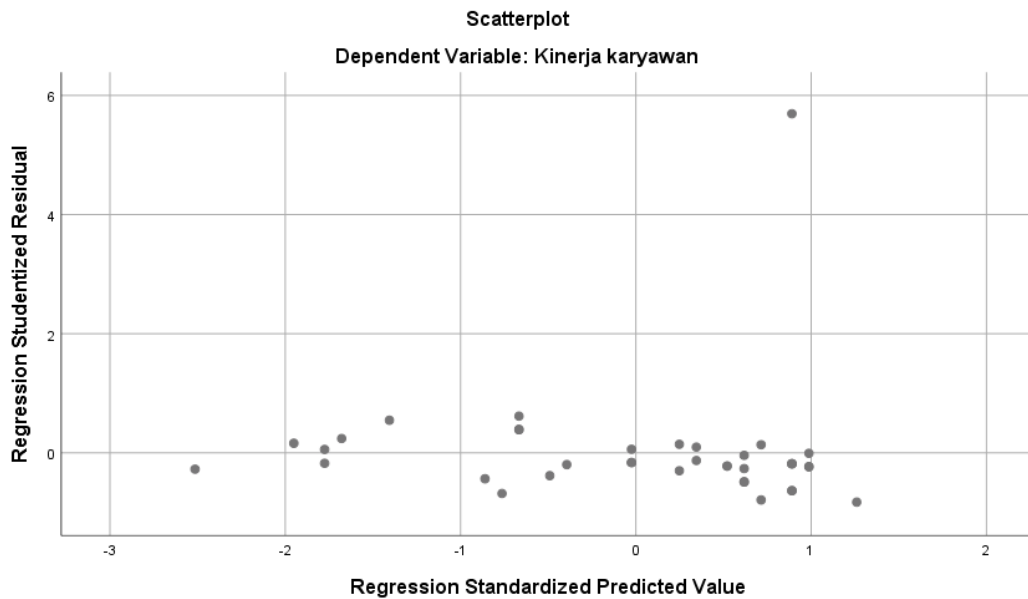
Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, nilai tolerance yang diperoleh untuk kedua variabel *talent management* dan *employee engagement* adalah 0,588, dimana nilai ini lebih besar dari 0,10. Kemudian nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah 1,701 dimana nilai ini lebih kecil dari 10.00. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi ini.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidaksamaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan scatterplot. Berikut ini tampilan grafik scatterplot dari model regresi dalam penelitian ini yang disajikan pada gambar 4.11.

Gambar 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : di olah di SPSS 25

Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik scatterplot dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari grafik diatas terlihat bahwa titik titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 .maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

4.4 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Uji statistic pada dasarnya menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Uji t dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | -.436 | 8.272 | | -.053 | .958 |
| | Talent Management | .620 | .776 | .157 | .799 | .430 |
| | Employee Engagement | .840 | .489 | .337 | 2.710 | .095 |

Sumber : Data diolah di SPSS 25

1. Berdasarkan tabel di atas hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung *talent management* adalah 0,799 dan nilai signifikan 0,430 dan yang menunjukkan bahwa pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan adalah positif dan tidak signifikan. Jadi kesimpulan pada variabel *talent management* terhadap kinerja karyawan adalah positif dan tidak signifikan sehingga hipotesis H1 ditolak bahwa *talent management* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Makassar Selatan.

2. Berdasarkan hasil uji t pada variabel *employee engagement* didapatkan nilai t hitung sebesar 2,710 dengan nilai signifikan 0,095 yang menunjukkan bahwa pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan adalah positif dan tidak signifikan. Jadi kesimpulan pada variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan adalah positif dan nilainya tidak signifikan sehingga hipotesis H2 ditolak bahwa *employee engagement* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UP3 Makassar Selatan.

2. Uji Simultan (f)

Uji f menunjukkan bahwa seluruh variabel independent sebagai berhubungan (simultan) berkaitan dengan variabel dependen. Uji f adalah dengan melihat nilai f yang diperhitungkan dengan nilai f yang berada di tabel. Nilai f

hitungannya melebihi besarnya dari nilai r tabel maka menerima hipotesis alternatif yang menjawab seluruh variabel bebas dengan simultan mempengaruhi variabel tetap. Uji f pada penelitian ini bisa diamati pada tabel berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 191.046 | 2 | 95.523 | 4.547 | .000 ^b |
| | Residual | 735.270 | 35 | 21.008 | | |
| | Total | 926.316 | 37 | | | |

Sumber : Data diolah di SPSS 25

Berdasarkan hasil uji statistic yang dilakukan pada software SPSS 25, ditemukan bahwa nilai f hitung diperoleh memiliki nilai lebih besar dari nilai t tabel yakni $4,547 > 2,710$. Hal ini memperlihatkan bahwa apabila variabel *talent management* dan *employee engagement* di uji secara bersamaan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, ditemukan memiliki pengaruh secara simultan terhadap karyawan karena tingkat nilai yang diperoleh 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil temuan tersebut maka dinyatakan uji hipotesis H3 diterima.

3. Uji Determinasi (r^2)

Selanjutnya untuk melihat berapa besar pengaruh kedua variabel *talent management* dan *employee engagement*, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .454 ^a | .206 | .161 | 4.583 |

Sumber : Data diolah di SPSS 25

Tabel Model Summary menyajikan nilai R Square sebesar 0,206. Nilai ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh kedua variabel talent management dan employee engagement secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Jika 0,206 dikalikan 100% maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 20,6 % artinya, sumbangan pengaruh talent management dan employee engagement terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 20,6%, sementara sisanya 79,4% adalah pengaruh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Analisis Data Regresi Linear Berganda

Untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga untuk mengukur keeratan hubungan antara X dan Y digunakan analisis regresi linier berganda. Tabel berikut menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan SPSS 25 untuk menyesuaikan tradisi adat dengan variabel sosial dan budaya

Tabel 4.15 Uji Regresi Linear Berganda

| | | Coefficients^a | | | | |
|-------|---------------------|---------------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | -.436 | 8.272 | | -.053 | .958 |
| | Talent Management | .620 | .776 | .157 | .799 | .430 |
| | Employee Engagement | .840 | .489 | .337 | 2.710 | .095 |

Sumber : Data diolah SPSS 25

Hasil statistic persamaan regresi berganda dapat disusun persamaan regresi berganda dari diperoleh hasil statistic persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,436+0,620+0,232$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = *Talent Management*

X2= *Employee Engagement*

a = Konstanta

Pada persamaan regresi berganda di atas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut akan menunjukkan hasil konstanta sebesar 0,436 jika variabel *talent management* dan *employee engagement* dianggap konstanta, maka, nilai variabel kinerja karyawan akan sebesar 0,436. Apabila peningkatan variabel *talent management* (X1) sebesar 1 dengan syarat variabel lain bernilai konstanta, maka nilai variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,620 , dan jika peningkatan variabel *employee engagement* sebesar 1 dengan syarat variabel lain bernilai konstanta, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,840.

Pembahasan :

1. Pengaruh *Talent Management* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

Berdasarkan uji parsial yang digunakan oleh peneliti yakni variabel *talent management* yang disusun dengan indikator *talent acquisition*, *talent development* dan *talent retention* terhadap kinerja karyawan yang disusun dengan indikator yakni kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *talent management* terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan pengaruh positif dan tidak signifikan. Hal ini memberikan gambaran bahwa *talent management* terhadap kinerja karyawan harus

diperhatikan lebih baik lagi hal ini disebabkan karena kecenderungan karyawan yang belum maksimal menerapkan *talent management* untuk PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Kevin Wang (2018) dengan judul Pengaruh *Talent Management* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Akademis.ID yang secara parsial dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa talent management tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sule dan Wahyuningtyas (2016) mengatakan bahwa *talent management* adalah serangkaian aktivitas terintegrasi dalam mengelola karyawan berkinerja tinggi di semua level organisasi dengan komponen utama adalah menarik talenta melalui pengadaan dan orientasi, mengembangkan talenta melalui manajemen kinerja, pembelajaran, dan review talenta, serta mempertahankan talenta melalui perencanaan karier, perencanaan suksesi dan mengikat talenta. Jika suatu perusahaan sudah menerapkan *talent management* dengan sangat baik maka karyawan tidak akan ragu untuk bekerja secara terikat dengan perusahaan tersebut. Hal ini tentunya akan menimbulkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan serta perspsi yang baik terhadap perusahaan di mata karyawan.

2. Pengaruh *Employee Engagement* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada analisis data penelitian dapat diketahui dengan pengujian statistik yang menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi variabel *employee engagement* menunjukkan ditolak karena tingkat signifikan variabel *employee engagement* melebihi nilai yang ditentukan. Karena nilai terkecil dari *employee engagement* tidak berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner kinerja karyawan dimana pekerjaan tersebut akan tetap dilakukan oleh karyawan

sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Artinya, meningkat atau tidaknya variabel *employee engagement* sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Octaviani Rantelimbong, 2016 dengan judul Pengaruh Keterikatan Karyawan (*employee engagement*) Terhadap Kinerja Karyawan. Peran jarak Kekuasaan (*Power Distance*) sebagai Mederator (Studi Pada Patra Jasa Convention Hotel Semarang) yang secara parsial dengan menggunakan uji parsial, menunjukkan bahwa *employee engagement* adalah tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Talent Management* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan yang memperlihatkan nilai signifikan. Berarti bahwa kedua variabel talent management dan employee engagement secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Bisa disimpulkan bahwa employee engagement mampu menjadi sebagai variable intervening antara *talent management* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik talent management dijalankan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan maka akan meningkatkan perilaku *employee engagement* yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT. PLN (Persero). Dengan adanya *talent management* yang baik maka akan meningkatkan *employee engagement* keterikatan karyawan untuk dapat bekerja dengan baik serta komitmen karyawan tersebut didalam perusahaan akan perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data, didapatkan hasil penelitian mengenai pengaruh *talent management* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a) *Talent Management* pada penelitian ini secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.
- b) *Employee Engagement* pada penelitian ini secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.
- c) *Talent Management* dan *Employee Engagement* pada penelitian ini diuji secara simultan terhadap kinerja karyawan ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan

5.2 Saran

Seluruh pembahasan dari kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- a) Bagi Perusahaan *talent management* yang diterapkan PT. PLN (Persero) sebagai bentuk upaya membantu kinerja karyawan, karena rata-rata penilaian dari karyawan terhadap hal tersebut lebih unggul dibandingkan yang lainnya. Perusahaan juga perlu memperhatikan kembali mengenai program khusus untuk meningkatkan emosional positif dalam memaksimalkan kinerja karyawan.

- b) *Employee engagement* yang diterapkan PT. PLN (Persero) sebagai bentuk upaya membantu kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menjaga kondisi karyawan yang selalu fokus dan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Perusahaan perlu mempertahankan hal tersebut. Karena jika karyawan tidak selalu fokus dan bersungguh-sungguh dalam bekerja maka akan berdampak pada kinerja karyawan dan perusahaan. Perusahaan juga perlu memperhatikan kondisi karyawan yang telah bekerja penuh secara totalitas dan energi yang optimal.
- c) bagi peneliti selanjutnya adalah melakukan penelitian yang berbeda dengan variabel-variabel yang dipilih dan dianggap memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan agar lebih luas pengetahuan dan wawasan mengenai isi dari variabel-variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. (2010). *Handbook of Employee Engagement : Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK : Edward Elgar Publishing.
- Alias, N, E., Noor, N. M. and Hassan,R. (2014). Examining The Mediating Effect Of Employee Engagement On The Relationship Between Talent Management Practices and Employee Retention In The Information And Technology (IT) Organizations in Malaysia, 2 (2): 227-242.
- Aljunaibi, M.M (2014) ‘ *Talent Management and Employee Engagement* ’ , pp. 1-79. Available at <http://bsp.space.buid.ac.ae/bitstream/1234/704/1/120176.pdf>.
- Amstrong, Michael, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta, 1987
- Aula, H. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2) : 419-429
- Beechler, S.,& Woodward, I.C (2009). The global “war for talent.” *Journal of International Management*, 15, 273-185
- Bhatnagar, Jyotsna. (2007). Talent Management Strategy of Employee Engagement in Indian ITES Employee. Key to Retention. *Employee Relation International Journal*. Vol.29 No.6 (diakses 7 februari 2021)
- Cahaya wening, Sukma Putri. 2019. Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge management* Terhadap Kinerja Karyawan Di *PT. Blue Gas Indonesia (Cabang Bandung)*. Tesis. Program S2 *Management* Universitas Widyatama. Bandung.
- Cappeli, Peter.(2008). *Talent on Demand*. United States of America : Harvard Bussiness School Publishing.
- Darma Dio Caesar dan Tommy Pusriadi. 2018. *Pengaruh Talent Management dan Employee Engagement Terhadap Employee Capabilities : Studi Pada Karyawan PT. Bintang Wahana Tata*. *Jurnal Riset Entrepreneurship (JRE)*, Vol. 3, 54-61.
- Davis, Tony, et al. (2009). *Talent Assesment Mengukur, Menilai, dan Menyeleksi Orang – Orang Terbaik dalam Perusahaan* (Abdul Rosyid, Penerjemah). Jakarta:PPM Manajemen.
- Fauziah Fattiah, 2016. *Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Inkabiz Indonesia)*. *Skripsi Program S1 Management* Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta

- Flippo, Edwin B., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:Alfabeta,2010.
- Groves, K.S (2007). Integrating Leadership Development and Succession Planning Best Practices. *Journal of Management Development*.26,(3),239-260.
- Handoyo, Agnes Wahyu dan Roy Setiawan. 2017, *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata*. AGORA, Vol. 5, No.1
- Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish
- Pella, Darmin Ahmad & Afifah Inayati. (2011). *Talent Management Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*. Jakarta:PT.Gramedia.
- Smilansky, Jonathan. (2008). *Developing Executive Talent. Metode Efektif untuk Mengidentifikasi dan Mengembangkan Pemimpin dalam Perusahaan*. Di terjemahkan oleh Octa Melia Jalal. Jakarta:PPM.
- Sugiyono, (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R%D* Bandung: ALFABETA
- Tusang, J.M., & Tajuddin, Dewi, (2015). A Research on Talent Management Practices as a Strategy to influence Employee Engagement and its Affect The Organization Performance. *Australian Journal of Basic and Applied Science*, Vol.9(26)(diakses 7 februari 2021).

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1**BIODATA****Identitas Diri**

Nama : Nurridha Hidayat

Tempat % Tanggal Lahir : Gowa, 28 Februari 2001

Alamat : Jln. Dirgantara Pallangga

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Perguruan Tinggi : Universitas Fajar Makassar

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : SDM

Nomor Telepon : 085 240 785 600

E-mail : nurridhahidayat28@gmail.com

**Riwayat Pendidikan**

- a. SD Inpres Julumate'ne (2007-2013)
- b. SMP Negeri 1 Pallangga (2007-2016)
- c. SMK Negeri 2 Gowa (2016-2019)

Lampiran 2

PETUNJUK PENGISIAN :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan teliti dan seksama.
2. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri anda.
3. Berilah tanda *check list* (✓) pada jawaban yang anda anggap benar.
4. Keterangan :

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

CS : Cukup Setuju (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

INDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Pendidikan Terakhir :
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
5. Status Perkawinan : Kawin Belum Kawin
6. Suku Bangsa :
7. Lama Bekerja : Tahun

DAFTAR PERNYATAAN

1. TALENT MANAGEMENT (X1)

| No | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1. | Pegawai memiliki bakat dalam bidang atau devisinya masing-masing. | | | | | |
| 2. | Pegawai mampu mengatur waktunya dalam melakukan pekerjaannya. | | | | | |
| 3. | Pemimpin memberikan semangat pada pegawai untuk lebih giat bekerja. | | | | | |

1. Employee Engagement (X2)

| No | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1. | Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerjanya | | | | | |
| 2. | Setiap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai adalah tanggung jawab masing-masing individu. | | | | | |
| 3. | Pegawai mampu menerima setiap tugas dan arahan dari atasan. | | | | | |
| 4. | Pimpinan dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. | | | | | |

2. Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1. | Pegawai selalu berusaha bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah di tetapkan. | | | | | |
| 2. | Pegawai selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal. | | | | | |
| 3. | Pegawai selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan. | | | | | |
| 4. | Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja. | | | | | |
| 5. | Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif menunggu perintah dari atasan | | | | | |

Lampiran 3

Data Hasil Jawaban Responden

| No | Nama Responden | Variabel X1 | | | Variabel X2 | | | | Variabel Y | | | | |
|----|------------------------|-------------------|----|----|---------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----|
| | | Talent Management | | | Employee Engagement | | | | Kinerja Karyawan | | | | |
| | | X1 | X1 | X1 | X2 | X2 | X2 | X2 | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 |
| 1 | Nasrul | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 2 | Muh asri | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | Leo | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | Jumadi Sukarno Siregat | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | Oktian Andi | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 6 | Nur Ikhsan | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | Yanto YL | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 8 | Sapri | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 |
| 9 | Sunarto S | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 |
| 10 | Engga Danis Asrian | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 11 | Mansyur | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | Muh Yuryadin B | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 13 | Aluh | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 14 | Syahrir | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 15 | Ivan Fahrullah | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 16 | Iswandi | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 17 | Andi Akbar | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | Imam Fadly | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 19 | Nurul Aira | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 20 | Muh. Agil | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | Andi Imam | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 22 | Rahman | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 23 | Indriani | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 24 | Muh reza | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | Gildan Assiddin | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 26 | Syaifuddin | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 27 | Dedi Lesmana | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 28 | Yulianto Eko | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 29 | Ridwan | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 30 | Fadil Ilham | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 31 | Akhyar | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 32 | Aksya Hasan | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 33 | Fitri Ramadani | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 34 | Nursyamsi | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 35 | Fikri | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 36 | Syafitri | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 37 | Haerunnisa | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 38 | Rival | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |

Correlations

| Z | | P1 | P2 | P3 | Total |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .505** | .153 | .726** |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 | .358 | .000 |
| | N | 38 | 38 | 38 | 38 |
| P2 | Pearson Correlation | .505** | 1 | .411* | .838** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | .010 | .000 |
| | N | 38 | 38 | 38 | 38 |
| P3 | Pearson Correlation | .153 | .411* | 1 | .703** |
| | Sig. (2-tailed) | .358 | .010 | | .000 |
| | N | 38 | 38 | 38 | 38 |
| Total | Pearson Correlation | .726** | .838** | .703** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 38 | 38 | 38 | 38 |

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

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

Correlations

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | Total |
|----|---------------------|--------|--------|--------|-------|--------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .702** | .492** | .368* | .837** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .002 | .023 | .000 |
| | N | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 |
| P2 | Pearson Correlation | .702** | 1 | .486** | .329* | .874** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .002 | .044 | .000 |
| | N | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 |
| P3 | Pearson Correlation | .492** | .486** | 1 | .188 | .700** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .002 | | .258 | .000 |
| | N | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 |
| P4 | Pearson Correlation | .368* | .329* | .188 | 1 | .601** |
| | Sig. (2-tailed) | .023 | .044 | .258 | | .000 |
| | N | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 |

| | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|----|
| Total | Pearson Correlation | .837** | .874** | .700** | .601** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 |

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

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

Correlations

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | Total |
|-------|---------------------|--------|-------|--------|-------|------|--------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .267 | .492** | .230 | .185 | .404* |
| | Sig. (2-tailed) | | .105 | .002 | .165 | .266 | .012 |
| | N | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 |
| P2 | Pearson Correlation | .267 | 1 | .400* | .150 | .135 | .328* |
| | Sig. (2-tailed) | .105 | | .013 | .370 | .419 | .045 |
| | N | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 |
| P3 | Pearson Correlation | .492** | .400* | 1 | .307 | .313 | .427** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .013 | | .060 | .056 | .008 |
| | N | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 |
| P4 | Pearson Correlation | .230 | .150 | .307 | 1 | .274 | .370* |
| | Sig. (2-tailed) | .165 | .370 | .060 | | .096 | .022 |
| | N | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 |
| P5 | Pearson Correlation | .185 | .135 | .315 | .274 | 1 | .322* |
| | Sig. (2-tailed) | .266 | .419 | .056 | .096 | | .051 |
| | N | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 |
| Total | Pearson Correlation | .404* | .328* | .427** | .370* | .319 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .012 | .045 | .008 | .022 | .051 | |
| | N | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 |

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

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

Reliability Statistics

| | |
|------------|------------|
| Cronbach's | |
| Alpha | N of Items |
| .703 | 5 |

Reliability Statistics

| | |
|------------|------------|
| Cronbach's | |
| Alpha | N of Items |
| .719 | 3 |

Reliability Statistics

| Cronbach's | |
|------------|------------|
| Alpha | N of Items |
| .706 | 5 |

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N | | 38 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.45781968 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .184 |
| | Positive | .184 |
| | Negative | -.106 |
| Test Statistic | | .184 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .220 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Talent Management | Employee Management | Kinerja Karyawan |
|----------------------------------|----------------|----------------------|------------------------|---------------------|
| N | | 38 | 38 | 38 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 13.45 | 17.74 | 22.79 |
| | Std. Deviation | 1.267 | 2.009 | 5.004 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .195 | .210 | .325 |
| | Positive | .195 | .210 | .325 |
| | Negative | -.195 | -.210 | -.174 |
| Test Statistic | | .195 | .210 | .325 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .001 ^c | .000 ^c | .000 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -.436 | 8.272 | | -.053 | .958 | | |
| | Talent Management | .620 | .776 | .157 | .799 | .430 | .588 | 1.701 |
| | Employee Engagement | .840 | .489 | .337 | 2.710 | .095 | .588 | 1.701 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -7.291 | 7.185 | | -1.015 | .317 |
| | Talent Management | .824 | .674 | .262 | 1.223 | .230 |
| | Employee engagement | -.102 | .425 | -.051 | -.240 | .812 |

a. Dependent Variable: RES2

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.436 | 8.272 | | -.053 | .958 |
| | Talent Management | .620 | .776 | .157 | .799 | .430 |
| | Employee Engagement | .840 | .489 | .337 | 2.710 | .095 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 191.046 | 2 | 95.523 | 4.547 | .018 ^b |
| | Residual | 735.270 | 35 | 21.008 | | |
| | Total | 926.316 | 37 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.436 | 8.272 | | -.053 | .958 |
| | Talent Management | .620 | .776 | .157 | .799 | .430 |
| | Employee Management | .840 | .489 | .337 | 2.710 | .095 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .454 ^a | .206 | .161 | 4.583 |

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Talent Management

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 191.046 | 2 | 95.523 | 4.547 | .018 ^b |
| | Residual | 735.270 | 35 | 21.008 | | |
| | Total | 926.316 | 37 | | | |

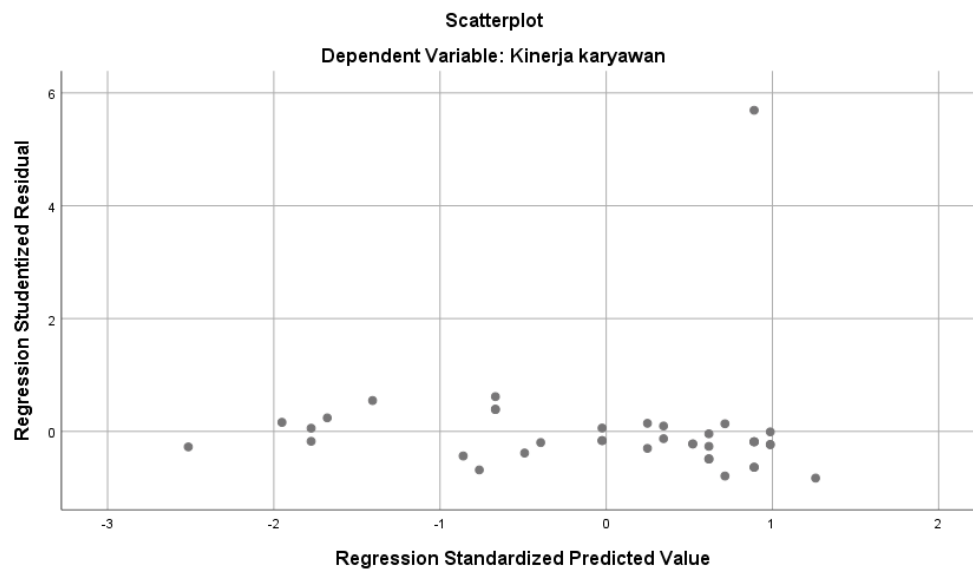
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Talent Management


Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.436 | 8.272 | | -.053 | .958 |
| | Talent Management | .620 | .776 | .157 | .799 | .430 |
| | Employee Engagement | .840 | .489 | .337 | 2.710 | .095 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 4



**UID SULSELBAR
UP3 MAKASSAR SELATAN**

Nomor : 1296/STH.01.04/F1610000/2023 5 Juni 2023
 Lampiran : 1 Lembar
 Sifat : Segera
 Hal : Jawaban Permohonan Izin Penelitian Kepada

Yth. UNIVERSITAS FAJAR

U.p Kepala Prodi
 Menunjuk Surat Saudara No 0528/A/DFEIS-UNIFA/V/2023 , No 0408/B/DFEIS-UNIFA/V/2023 & No 0404/B/DFEIS-UNIFA/V/2023 tanggal 11, 22 dan 23 Mei perihal Permohonan Izin Pengambilan Data, maka disampaikan bahwa :

| NO | NAMA MAHASISWA | NIM | JURUSAN |
|----|--------------------------|------------|-----------|
| 1 | Nurrida Hidayat | 1910421120 | Manajemen |
| 2 | Muh Alwi | 1910421098 | Manajemen |
| 3 | Muhammad Ilyas Nur Ansar | 1910421131 | Manajemen |

Dapat kami setujui untuk melaksanakan Penelitian/Pengambilan Data di PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan dengan judul :

"Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan".


"Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan".

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan".

1. Data penelitian hanya berhubungan dengan Laporan sesuai dengan judul diatas.
2. Mengikuti dan menaati aturan yang berlaku di PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.
3. Hasil Laporan disampaikan ke Team Leader Administrasi Umum 1 (Satu) Eksamplar.

Demikian kami sampaikan untuk dapat diperhatikan terima kasih.

MANAGER UNIT PELAKSANA
PELAYANAN PELANGGAN MAKASSAR
SELATAN,



ARI TIRTAPRAWITA

Jl. Let. Jend. Hertasning Blok B, Makassar 90222
 T (0411) 444488 F (0411) 444800 W www.pln.co.id

Paraf _____

Lampiran 5

Dokumentasi Pengisian Kuesioner

