

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, KOMPENSASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Eko Widiyanto¹, Cut Zurnali²

Universitas Budi Luhur Jakarta

Email: eko.widie@gmail.com, zurnalib@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen talenta, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT PLN Nusantara Power. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, dengan populasinya adalah karyawan di unit PT PLN Nusantara Power seluruh Indonesia, dan sampel sebanyak 94 responden dengan total data yang terkumpul sebanyak 296 orang. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara simultan dan parsial antara manajemen talenta, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan kontribusi yang signifikan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan energi seperti PT PLN Nusantara Power. Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan manajemen bakat, sistem kompensasi, dan gaya kepemimpinan sebagai bagian dari strategi mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan. Secara teoritis, temuan ini dapat berkontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah manajemen talenta, kompensasi, dan gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN Nusantara Power. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menerapkan strategi dan kebijakan yang mendukung pengembangan talenta, sistem kompensasi yang adil, dan gaya kepemimpinan yang memotivasi

Kata kunci: manajemen talenta, kompensasi, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, PT PLN Nusantara Power

Abstract

This research aims to analyze the influence of talent management, compensation, and leadership style on employee performance at PT PLN Nusantara Power. The research method used is qualitative, with the population being employees in the units of PT PLN Nusantara Power throughout Indonesia, and a sample of 94 respondents with a total of 296 collected data. The results of the research indicate both simultaneous and partial influence between talent management, compensation, and leadership style on employee performance. These findings provide a significant contribution to understanding the factors influencing employee performance in energy companies such as PT PLN Nusantara Power. Practical implications of this research suggest that companies need to pay attention to talent management, compensation systems, and leadership styles as part of their strategy to enhance employee performance. Theoretically, these findings can contribute to the human resource management and leadership literature. The conclusion of this research is that talent management, compensation, and leadership style play a significant role in influencing employee performance at PT PLN Nusantara Power. Therefore, companies are advised to

Pengaruh Manajemen Talenta, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

implement strategies and policies that support talent development, fair compensation systems, and motivating leadership styles

Keywords: *talent management, compensation, leadership style, employee performance, PT PLN Nusantara Power*

Pendahuluan

Industri kelistrikan memiliki peran yang sangat penting dalam memenuhi kebutuhan energi listrik bagi berbagai sektor kehidupan manusia (Albab, Winardi, & Karnoto, 2015). Seiring dengan perkembangan teknologi dan kesadaran akan pentingnya keberlanjutan energi, industri kelistrikan secara global telah mengalami perkembangan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir (Hayati & Yulianto, 2020). Peningkatan penggunaan sumber energi terbarukan, perkembangan teknologi penyimpanan energi, implementasi jaringan pintar, dan elektrifikasi transportasi merupakan beberapa faktor utama yang telah mempengaruhi perkembangan industri kelistrikan secara global (Pertiwi, 2017).

Industri kelistrikan global menghadapi sejumlah tantangan dan masalah yang perlu diatasi. Salah satu masalah utama adalah ketergantungan pada sumber energi konvensional yang menyebabkan polusi dan emisi gas rumah kaca (Lathifah, 2023). Selain itu, infrastruktur kelistrikan yang sudah ada membutuhkan peremajaan dan peningkatan kapasitas, sementara fluktuasi dan keandalan pasokan energi serta implementasi jaringan pintar juga menjadi tantangan (Wibowo, 2012). Konsumsi listrik dunia yang semakin meningkat akan menjadi ancaman global bila tidak disertai dengan ketersediaan bahan bakar fosil atau langkah transisi ke energi baru terbarukan (Apriliyanti & Rizki, 2023).



Sumber: <https://yearbook.enerdata.net/electricity/electricity-domestic-consumption-data.html>

Gambar 1. Konsumsi Listrik Global 2022

Data konsumsi energi listrik global menunjukkan trend yang semakin meningkat, yaitu mencapai +2,8% pada tahun 2022. Dalam menghadapi masalah ini, kebijakan dan inisiatif untuk mengembangkan sumber energi terbarukan, memperbaiki infrastruktur, meningkatkan efisiensi energi, dan mengembangkan teknologi penyimpanan energi menjadi penting.

Di Indonesia, perkembangan industri kelistrikan secara nasional telah menjadi fokus utama untuk memenuhi kebutuhan energi listrik yang terus meningkat seiring dengan pertumbuhan populasi dan perkembangan sektor industri (Basyiran, 2014). Sesuai data konsumsi listrik global pada gambar 1 di atas, Indonesia berada pada posisi ke-12 negara dengan konsumsi listrik terbesar. Hal ini harus disikapi dengan strategi pengelolaan energi yang efektif dan efisien oleh semua pihak. Melalui upaya pemerintah dan kerja sama dengan sektor swasta, industri kelistrikan nasional mengalami perkembangan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir (Sari & Rustan, 2009).

Tantangan utama yang dihadapi oleh industri kelistrikan di tingkat nasional adalah ketergantungan pada sumber energi konvensional, seperti batu bara, minyak, dan gas alam, yang menyebabkan dampak negatif terhadap lingkungan dan kesehatan (Syamsuddin et al., 2023). Selain itu, infrastruktur kelistrikan yang sudah ada memerlukan peremajaan dan peningkatan kapasitas untuk memenuhi pertumbuhan kebutuhan energi yang terus meningkat. Semakin meningkatnya kebutuhan energi listrik nasional dapat dilihat dari data penjualan listrik oleh PT PLN (Persero) selaku BUMN yang bergerak di bidang kelistrikan, yang datanya dari tahun ke tahun menunjukkan peningkatan yang signifikan (Berger & Berger, 2004).

Tabel 1. Data Penjualan Listrik PLN Berdasarkan Segmen Tarif 2012 - 2022

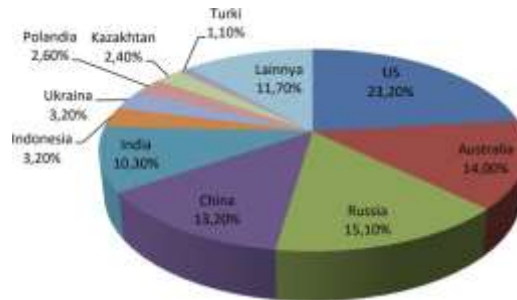
Tipe	Electricity Sales / Tariff Segment							Total
	Household	Commercial	Industry	Street lighting	Social	Government	Transportation	
2012	72.133	30.880	40.174	3.141	4.496	3.037	108	173.991
2013	77.211	34.349	44.381	3.251	4.939	3.261	119	187.541
2014	84.086	36.126	65.909	3.364	5.446	3.484	130	198.402
2015	88.682	36.773	64.079	3.448	5.941	3.717	305	202.846
2016	93.633	39.652	66.145	3.498	6.631	4.022	323	216.904
2017	94.457	41.409	73.238	3.527	7.095	4.121	336	223.154
2018	97.832	43.753	76.947	3.627	7.781	4.403	374	234.618
2019	103.733	46.600	77.879	3.653	8.222	4.730	301	245.118
2020	112.156	42.527	72.340	3.655	6.098	4.633	292	243.583
2021 ¹⁾	115.370	44.134	80.904	3.545	6.644	4.708	317	257.634
2022	116.095	50.188	88.483	3.582	10.072	4.993	344	273.761

Sumber: Handbook of Energy & Economy Statistics of Indonesia 2022

Proyeksi pasokan batubara juga menunjukkan keterbatasan pasokan. Indonesia sendiri masuk dalam negara yang memiliki potensi pencadangan batubara, namun bila

Pengaruh Manajemen Talenta, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

dibandingkan dengan negara lain, Indonesia masih berada pada posisi yang cukup rendah yaitu sebesar 3,20%.



Sumber: RUPTL PLN 2021-2030

Gambar 2. Grafik Persentase Cadangan Batubara Dunia 2020

Dalam menghadapi masalah ini, fokus pada pengembangan sumber energi terbarukan, peremajaan infrastruktur, efisiensi energi, dan kebijakan yang mendukung menjadi penting untuk mencapai industri kelistrikan yang lebih berkelanjutan di tingkat nasional. Diperlukan kontribusi seluruh pihak, khususnya industri pembangkit tenaga listrik untuk berperan aktif dalam menerangi nusantara.

PT PLN Nusantara Power merupakan salah satu *subholding* PT PLN (Persero) yang bergerak di bidang pembangkitan dan penyediaan energi listrik yang beroperasi di seluruh Indonesia. Sebagai bagian dari PLN Group, PT PLN Nusantara Power memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan energi listrik di Indonesia. Perusahaan ini berfokus pada bisnis pembangkitan energi listrik yang handal dan berkelanjutan.

Dalam menghadapi tantangan bisnis ke depan yang semakin dinamis, PT PLN Nusantara Power juga melakukan langkah diversifikasi bisnis yang masif (Badaruddin, 2018). Hal ini berdampak pada semakin besarnya tantangan yang dihadapi oleh PT PLN Nusantara Power ke depan. Sebagai gambaran, PT PLN Nusantara Power memiliki daftar produk dan layanan yang terdiri dari enam *stream*, yaitu: (1) pembangkit listrik; (2) *operation & maintenance*; (3) layanan suku cadang; (4) *engineering, procurement and construction*; (5) pendanaan investasi; dan (6) jasa lainnya.

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut: 1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh manajemen talenta, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power. 2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power. 3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power. 4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2016a), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti di populasi atau

sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan deskriptif sendiri bertujuan untuk menjelaskan serta meringkaskan berbagai kondisi, situasi, atau berbagai variabel yang timbul di suatu perusahaan yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi.

Menurut (Sugiyono, 2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pusat PT PLN Nusantara Power yang berada di Jl. Ketintang No.11 Surabaya dan 18 Office Park Jakarta serta karyawan pada unit operasional PT PLN Nusantara Power di beberapa lokasi di Indonesia.

Menurut (Sugiyono, 2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Pada bagian ini akan dipaparkan proses pengujian hipotesis dan pembahasan melalui serangkaian uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan uji regresi.

Uji Asumsi Klasik

Pada bagian ini akan dipaparkan uji asumsi klasik yang terdiri atas empat uji, yaitu uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji autokorelasi. Secara umum hasil uji menyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, data memenuhi kaidah distribusi normal, dan tidak terjadi gejala autokorelasi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *tolerance* dan VIF. Dasar asumsi pengujian adalah nilai *tolerance* > 0,100 serta nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Hasilnya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Manajemen Talenta	.330	3.028
Kompensasi	.210	4.766
Gaya Kepemimpinan	.225	4.446

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data keluaran SPSS 22

Pengaruh Manajemen Talenta, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3 menunjukkan nilai *tolerance* dari variabel manajemen talenta, kompensasi, dan gaya kepemimpinan $> 0,100$ serta nilai $VIF < 10,00$, sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Detail disampaikan sebagai berikut:

Nilai tolerance

- a. Manajemen talenta $0,330 > 0,100$: tidak terjadi gejala multikolinearitas
- b. Kompensasi $0,210 > 0,100$: tidak terjadi gejala multikolinearitas
- c. Gaya kepemimpinan $0,225 > 0,100$: tidak terjadi gejala multikolinearitas

Nilai VIF

- d. Manajemen talenta $3.028 < 10,00$: tidak terjadi gejala multikolinearitas
- e. Kompensasi $4,766 < 10,00$: tidak terjadi gejala multikolinearitas
- f. Gaya kepemimpinan $4,446 < 10,00$: tidak terjadi gejala multikolinearitas

Uji Heteroskedastistas

Uji heteroskedastistas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *glejser* SPSS. Hasilnya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastistas

			Manajeme n Talenta	Kompensa si	Gaya Kepemimp inan	Unstandar dized Residual
Spearman's rho	Manajemen Talenta	Correlation Coefficient	1.000	.767**	.750**	-.016
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.785
		N	296	296	296	296
	Kompensasi	Correlation Coefficient	.767**	1.000	.810**	-.024
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.683
		N	296	296	296	296
	Gaya Kepemimpinan	Correlation Coefficient	.750**	.810**	1.000	.039
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.502
		N	296	296	296	296
	Unstandarized Residual	Correlation Coefficient	-.016	-.024	.039	1.000
		Sig. (2-tailed)	.785	.683	.502	.
		N	296	296	296	296

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

Sumber: Hasil pengolahan data keluaran SPSS 22

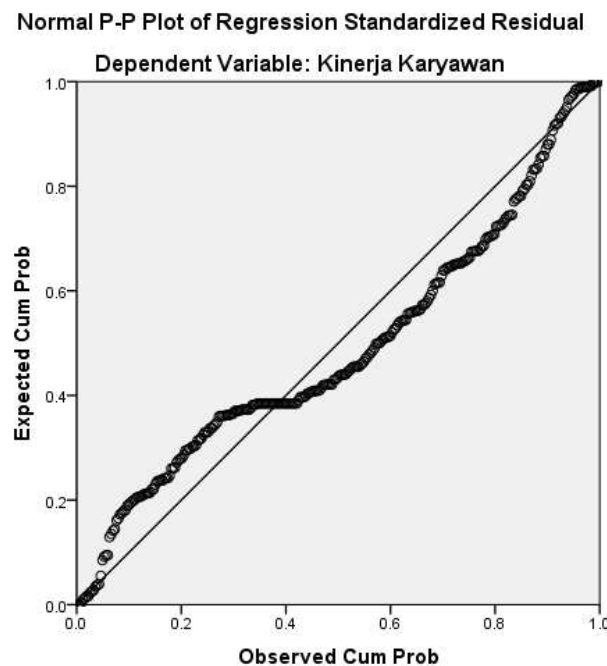
Tabel 4 menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) residual dari variabel manajemen talenta, kompensasi, dan gaya kepemimpinan $> 0,05$, sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastistas. Secara detail ditunjukkan sebagai berikut:

1. Manajemen Talenta : $0,785 > 0,05$
2. Kompensasi : $0,683 > 0,05$
3. Gaya Kepemimpinan : $0,502 > 0,05$

Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *P-P Plot of regression*. Dasar pengujian adalah apabila data menyebar mengikuti garis

diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data normal. Hasil pengujian disajikan pada gambar berikut.



Sumber: Hasil pengolahan data keluaran SPSS 22

Gambar 3 Grafik P-P Plot of Regression

Gambar 3 menunjukkan sebaran data menyebar dan mengikuti garis diagonal secara merata, sehingga dapat disimpulkan bahwa data normal.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *durbin watson*. Hasilnya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 ^a	.546	.541	.40255	2.094

a. Predictors: (Constant), GK, MT, KO

b. Dependent Variabel: KP

Sumber: Hasil pengolahan data keluaran SPSS 22

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *durbin-watson* dengan parameter 296 responden dan 3 variabel bebas didapatkan nilai dL : 1,79358 dan dU : 1,82134, yang disimpulkan bahwa tidak ada gejala autokorelasi. Saat diterapkan pada rumus autokorelasi, maka didapatkan hasil:

1. *durbin-watson* : $DU < DW < 4-DU$
2. *durbin-watson* : $1,82134 < 2,094 < 2,179$

Pengaruh Manajemen Talenta, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji Regresi

Pada bagian ini akan dipaparkan uji regresi yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun. Uji regresi mencakup uji koefisien determinasi, uji F, uji t, dan analisis regresi linier berganda.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji koefisien determinasi untuk menguji sumbangan pengaruh variabel manajemen talenta, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap variabel manajemen kinerja. Hasilnya ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.547	.39994

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Manajemen Talenta, Kompensasi

Sumber: Hasil pengolahan data keluaran SPSS 22

Tabel 6 menunjukkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,547 yang dapat disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung secara simultan/bersama-sama sebesar 55%, sedangkan sisanya 45% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji F

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk menguji pengaruh antara manajemen talenta, kompensasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikansi atau derajat kepercayaan yang digunakan dalam pengujian ini yaitu sebesar 5% atau 0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan F Hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi.

Selanjutnya juga dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

H_0 : manajemen talenta, kompensasi, dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

H_1 : manajemen talenta, kompensasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Tabel 7 Hasil Uji F (Analisis Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.517	3	19.172	119.863	.000 ^b
	Residual	46.706	292	.160		
	Total	104.223	295			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Manajemen Talenta, Kompensasi

Sumber: Hasil pengolahan data keluaran SPSS 22

Tabel 7 menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($119,863 > 2,65$) dan nilai $Sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga disimpulkan bahwa manajemen talenta, kompensasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis sekaligus menguji rumusan hipotesis yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya manajemen talenta, kompensasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Uji t atau uji koefisien regresi parsial dilakukan untuk menguji pengaruh antara manajemen talenta, kompensasi, dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikansi atau derajat kepercayaan yang digunakan dalam pengujian ini yaitu sebesar 5% atau 0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah jika $T_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai $Sig < 0,05$ maka dianggap signifikan. Selanjutnya juga dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

1. Variabel manajemen talenta
 - H_0 : Manajemen talenta tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 - H_1 : Manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Variabel kompensasi
 - H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 - H_1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Variabel Gaya kepemimpinan
 - H_0 : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 - H_1 : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tabel 8 Hasil Uji t (Analisis Parsial)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	6.342	.000
Manajemen Talenta	2.044	.042
Kompensasi	2.161	.032
Gaya Kepemimpinan	5.550	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data keluaran SPSS 22

Tabel 8 menunjukkan hasil pengujian parsial sebagai berikut:

1. Manajemen talenta = Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,044 > 0,675$) dan nilai $Sig. < 0,05$ ($0,042 < 0,05$), sehingga disimpulkan bahwa manajemen talenta berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi = Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,161 > 0,675$) dan nilai $Sig. < 0,05$ ($0,032 < 0,05$), sehingga disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Manajemen Talenta, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

3. Gaya kepemimpinan= Nilai t hitung > t tabel ($5,55 > 0,675$) dan nilai Sig. < 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis sekaligus menguji rumusan hipotesis yaitu sebagai berikut:

1. Manajemen talenta = H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi = H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Gaya kepemimpinan = H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan melalui persamaan regresi linier berganda. Persamaan ini menggambarkan bagaimana keadaan variabel tergantung apabila terdapat perubahan pada variabel bebas. Model ini akan dapat melihat besar kecilnya nilai dari perubahan variabel tergantung pada variabel bebas. Berikut hasil analisisnya.

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.059	.167		6.342	.000
Manajemen Talenta	.139	.068	.139	2.044	.042
Kompensasi	.180	.083	.185	2.161	.032
Gaya Kepemimpinan	.446	.080	.458	5.550	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data keluaran SPSS 22

Berdasarkan Tabel 9 dapat dihasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n$$
$$Y = 1,059 + 0,139X_1 + 0,180X_2 + 0,446X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) yang diperoleh sebesar 1,059 artinya tanpa ada nilai manajemen talenta, kompensasi, dan gaya kepemimpinan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,059.
2. Nilai koefisien regresi (β) variabel X_1 bernilai positif (+) sebesar 0,139 maka bisa diartikan bahwa jika variabel manajemen talenta meningkat, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

3. Nilai koefisien regresi (β) variabel X_2 bernilai positif sebesar 0,180 maka bisa diartikan bahwa jika variabel kompensasi meningkat maka variabel kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
4. Nilai koefisien regresi (β) variabel X_3 bernilai positif sebesar 0,446 maka bisa diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan meningkat maka variabel kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan hingga pengujian hipotesis maka dapat diinterpretasikan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik manajemen talenta, kompensasi, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Nusantara Power. Hal ini mendukung terhadap temuan-temuan sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan antar variabel tersebut, baik secara simultan maupun parsial.

Selanjutnya ditemukan bahwa hubungan yang terjadi bersifat positif. Hal ini juga selaras dengan temuan-temuan pada penelitian sebelumnya bahwa semakin optimal pengelolaan manajemen talenta maka akan semakin mendukung kepada kinerja karyawan pada organisasi, artinya PT PLN Nusantara Power perlu untuk menjaga dan mengelola sistem manajemen talenta dengan baik. Demikian juga dengan kompensasi, dimana dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan semakin menunjang kinerja karyawan. Terakhir adalah gaya kepemimpinan yang juga selaras, dimana semakin baik gaya kepemimpinan di PT PLN Nusantara Power juga akan mendukung kepada kinerja karyawannya.

Penelitian ini menjadi penguat bahwa pengelolaan manajemen talenta, kompensasi, dan gaya kepemimpinan yang baik di PT PLN Nusantara Power penting untuk diterapkan dan dikelola dengan baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1. Terdapat pengaruh manajemen talenta, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F (uji simultan) yang mana menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($119,863 > 2,65$) dan nilai $Sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). 2. Terdapat pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t (uji parsial) yang mana menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,044 > 0,675$) dan nilai $Sig. < 0,05$ ($0,042 < 0,05$). 3. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t (uji parsial) yang mana menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,161 > 0,675$) dan nilai $Sig. < 0,05$ ($0,032 < 0,05$). 4. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t (uji parsial) yang mana menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,55 > 0,675$) dan nilai $Sig. < 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Pengaruh Manajemen Talenta, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Albab, Muhammad Hasnan, Winardi, Bambang, & Karnoto, Karnoto. (2015). Proyeksi Kebutuhan Energi Listrik APJ Pekalongan Tahun 2014-2018 Dengan Metode Logika Fuzzy. *Transient: Jurnal Ilmiah Teknik Elektro*, 4(3), 619–624.
- Apriliyanti, Kiki, & Rizki, Darlin. (2023). Kebijakan Energi Terbarukan: Studi Kasus Indonesia Dan Norwegia Dalam Pengelolaan Sumber Energi Berkelanjutan. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 49(2), 186–209.
- Badaruddin, Muhammad. (2018). *Dinamika Industri Migas dan Pertambangan di Indonesia*.
- Basyiran, Teuku Bahran. (2014). Konsumsi Energi Listrik, Pertumbuhan Ekonomi dan Penduduk terhadap Emisi Gas Rumah Kaca Pembangkit Listrik di Indonesia. *Skripsi Sarjana Fakultas Ekonomi, Universitas Syiah Kuala*.
- Berger, Lance A., & Berger, Dorothy R. (2004). *The talent management handbook*. McGraw-Hill New York, NY.
- Hayati, Neneng, & Yulianto, Erwin. (2020). Peranan Keuangan Berkelanjutan Pada Industri Perbankan Dalam Mendukung Sustainable Development Goals: Peranan Keuangan Berkelanjutan Pada Industri Perbankan Dalam Mendukung Sustainable Development Goals. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Ekonomi (JABE)*, 6(1), 1633–1652.
- Lathifah, Harirotul. (2023). Analisis Potensi Pemanfaatan Energi Angin Sebagai Sumber Energi Listrik Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 2(4), 1005–1009.

- Pertiwi, Nurlita. (2017). *Implementasi Sustainable Development di Indonesia*. Global Research and Consulting Institute (GlobalRCI).
- Sari, Maria Agustini Permata, & Rustan, A. (2009). Implementasi Good Governance dalam Pengelolaan Sampah. *Jurnal Borneo Administrator*, 5(2).
- Sugiyono. (2016a). *Metode penelitian kualitatif: jenis, karakteristik dan keunggulannya*.
- Sugiyono. (2016b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (PT Alfabet). Bandung.
- Sugiyono, Prof Dr. (2013). Metode penelitian manajemen. *Bandung: Alfabeta, CV*.
- Syamsuddin, Nurfiani, Yana, Syaifuddin, Nelly, Nelly, Maryam, Maryam, Fitriliana, Fitriliana, & Arsyad, Arsyad. (2023). Permintaan Pasar untuk Produk dan Layanan Energi Terbarukan (Perspektif Daya Saing Energi Terbarukan Indonesia). *Jurnal Serambi Engineering*, 8(1).
- Wibowo, Antok Mardi. (2012). *Analisis Pelaporan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dalam Perspektif Stakeholder*. Universitas Brawijaya.