

RINGKASAN

ASRI NUR MUTIARA. Manajemen Talenta dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) TJBB APP Cawang. Dibimbing oleh Prof Dr Ir Aida Vitayala Hubeis dan Dr Ir MM. Anggraini Sukmawati.

Pemenuhan kebutuhan tenaga listrik bagi masyarakat merupakan kebutuhan mendasar untuk pertumbuhan perekonomian negara. Dengan vitalnya kebutuhan tenaga listrik ini maka segala penunjang infrastruktur baik dari SDM, SDA, dan teknologi akan berjalan secara optimal dalam operasionalnya. Sebagai perusahaan Pembangkit Listrik Negara (PT PLN) Persero yang merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan energi listrik di Indonesia. Dengan demikian faktor-faktor keberhasilan perusahaan harus ditingkatkan. Salah satu diantaranya adalah SDM. Peran SDM dalam organisasi sangat penting bagi perusahaan dalam memajukan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan sebuah perusahaan dalam menjalankan bisnis serta mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pelaksanaan manajemen talenta dalam PT PLN (Persero) TJBB APP Cawang, (2) mengetahui pengaruh manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan (3) merumuskan pelaksanaan implikasi manajerial untuk pengembangan karyawan PT PLN (Persero) TJBB APP Cawang. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 68 karyawan level *first line management* dan *middle management* melalui metode *random sampling*. Analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif frekuensi, uji validitas, reliabilitas, dan analisis *structural equation modeling* (SEM) dengan pendekatan *partial least squares* (PLS). Variabel eksogen pada penelitian ini adalah manajemen talenta, sedangkan untuk variabel endogennya yaitu kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh positif langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.382 yang menunjukkan arah hubungan manajemen talenta dengan kinerja karyawan adalah positif. Selanjutnya, berdasarkan nilai T-statistik sebesar 6.054 lebih besar dari T-tabel 1.96 pada selang kepercayaan 95% dan pada taraf alpha 5%, dan nilai *Path Coefficient* sebesar 0.618 atau 61.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan di luar model yaitu manajemen pengetahuan, kompensasi, komunikasi dan iklim organisasi.

Kata kunci: BUMN, *first line management*, kinerja, manajemen talenta, *middle line management*, SEM (*Structural Equation Modeling*)