PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: PERAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(STUDI KASUS PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI SUMATERA BARAT)

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Magister Manajemen
Pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas

Diajukan Oleh :

MUHAMMAD HAVIS YUSUF
2020522062
Pembimbing I : Donard Games, SE, M. Bus (Adv), PhD
Pembimbing II : Hendra Lukito, SE, MM, Ph.D

PROGRAM STUDI S2 MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG

Pengaruh Manajemen Talenta dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi Studi pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat

Tesis Oleh Muhammad Havis Yusuf
Pembimbing I : Donard Games, SE, M.Bus (Adv), PhD
Pembimbing II : Hendra Lukito, SE, MM, Ph.D

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengatahui dan menganalisis pengaruh Manajemen Talenta dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan sebagai variabel mediasi di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh seluruh karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat dengan jumlah 831 orang dengan metode penarikan sampelnya adalah *quota sampling* diolah menggunakan *software G-Power Statistik* versi 3.1.9.7 dengan hasil sampel 152 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis deskripsi faktor menggunakan *software* SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, manejemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keterikatan karyawan tidak memediasi hubungan antara manajemen talenta dan kinerja karyawan dan keterikatan karyawan memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan.

Kata kunci: ***Manajemen Talenta, Persepsi Dukungan Organisasi, Kinerja Karyawan, Keterikatan Karyawan***

The Influence of Talent Management and Perceived Organizational Support on Employee Performance with Employee Engagement as Mediation Variable at the PT PLN (Persero) Main Unit Distribution West Sumatra Office

Thesis: Muhammad Havis Yusuf
Advisor I: Donard Games, SE, M.Bus (Adv), PhD
Advisor II: Hendra Lukito, SE, MM, Ph.D

ABSTRACT

The paper investigates how Talent Management and Perceived Orgamizational Support influence Employee Performance with Employee Engagement as a mediating variable at PT PLN (Persero) Main Unit of West Sumatra Distribution. In this study the population consisted of all employee of PT PLN (Persero) West Sumatera Main Distribution Unit with a total of 831 people. The sampling method was quota sampling, processed using G-Power Statistics software version 3.1.9.7 with a sample of 152 participants. The analytical method used is descriptive statistical analysis and factor description analysis using SmartPLS 3.0 software. The results showed that Talent Management has a positive and significant effect on Employee Performance, Perceived Orgamizational Support has a positive but not significant effect on Employee Performance, Talent Management has a positive and significant effect on Employee Engagement, Perceived Orgamizational Support has a positive and significant effect on Employee Engagement, Employee Engagement has an effect positive and significant effect on Employee Performance, Employee Engagement does not mediate the relationship between Talent Management and Employee Performance and Employee Engagement mediates the relationship between Perceived Orgamizational Support and Employee Performance.

Keywords: Talent Management, Perceived Orgamizational Support, Employee Performance, Employee Engagement